



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo pedagógico del director en la formación de  
los docentes de las instituciones educativas públicas de  
la UGEL 06 Ate 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA**

Br. Esther Matilde, Ramírez Miranda

**ASESORA**

Dra. Rosa Luz Larrea Serquén

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**Lima – Perú**  
**2019**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

LA BACHILLER: **RAMÍREZ MIRANDA, ESTHER MATILDE**. Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR EN LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 06 ATE 2018.**

Fecha: 22 de enero de 2019

Hora: 3:30 p.m.

#### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dra. Liset Sulay Rodriguez Baca

Firma: .....

**SECRETARIO:** Mg. Adolfo Silva Narvaste

Firma: .....

**VOCAL:** Dra. Rosa Luz Larrea Serquén

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobar por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

*Actualizar antecedentes*

*Fundamentar el estadístico*

*Añadir soporte teórico en la discusión*

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*Levantar las observaciones*



**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

### **Dedicatoria**

A mi padre Víctor y hermana Gladys por el cariño y apoyo incondicional, asimismo, agradezco a mi querida hija Stephanie por su amor y comprensión para desarrollarme profesionalmente.

### **Agradecimiento**

A los docentes de posgrado por sus enseñanzas.

A la docente asesora que con su paciencia permitió lograr mi objetivo y a mis queridos compañeros por su apoyo y aliento ante las adversidades, siempre los recordaré




## Declaratoria de Autenticidad

Quien suscribe; Esther Matilde Ramírez Miranda con DNI 06558812, estudiante del programa: Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo. Con la tesis titulada "Liderazgo pedagógico del director en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018."

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de un autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.
- 5) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que se ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ate, 22 de enero del 2019

  
Esther M. Ramírez Miranda  
(DNI N° 06558812)

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Liderazgo pedagógico del director en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018” con la finalidad de dar cumplimiento al reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación.

Esta tesis intenta contribuir en la mejora del liderazgo pedagógico del director en la institución educativa a través de la formación docente, lo que a la vez permitirá una educación de calidad. La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo presente el esquema de investigación sugerido por la Universidad César Vallejo.

En el capítulo primero se desarrolla la introducción, en el segundo capítulo se aborda el método, los resultados se presentan en el tercer capítulo, en el cuarto capítulo se trata sobre la discusión de los resultados, en el quinto capítulo se exponen las conclusiones, en el sexto capítulo figuran las recomendaciones y en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas seguido de los anexos de la investigación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación

Atentamente

La autora

## Índice

Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ii
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad Problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.2.1. Internacionales	17
1.2.2. Nacionales	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.3.1. 1ra Variable	23
1.3.2. 2da Variables	30
1.4. Formulación del problema	34
1.4.1. General	34
1.4.2. Específicos	35
1.5. Justificación del estudio	35
1.6. Hipótesis	36
1.6.1. General	36
1.6.2. Específico	36
1.7. Objetivos	37
1.7.1. General	37
1.7.2. Específico	37
II. Método	38
2.1. Diseño de la investigación	39
2.2. Variables, operacionalización	40

2.3. Población y muestra	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.5. Métodos de análisis de datos	44
2.6. Aspectos éticos	45
III. Resultados	46
Resultados descriptivos	47
Para la variable 1: Liderazgo pedagógico	47
Para la variable 2: Formación docente	53
Contrastación de hipótesis	58
Para la hipótesis general	58
Para la hipótesis específica 1	59
Para la hipótesis específica 2	60
Para la hipótesis específica 3	61
Para la hipótesis específica 4	62
Para la hipótesis específica 5	63
IV. Discusión	64
4.1. Discusión de resultados	65
V. Conclusiones	68
VI. Recomendaciones	71
Referencias	74
ANEXOS	82
Anexo 1: Artículo científico	83
Anexo 2: Declaración jurada del artículo científico	95
Anexo 3: Matriz de consistencia	96
Anexo 4: Instrumentos	100
Anexo 5: Validación de instrumentos	105
Anexo 6: Permiso de la Institución Educativa	118
Anexo 7: Base de datos	121
Base de datos de liderazgo pedagógico	122
Base de datos de formación docente	123
Acta de aprobación de tesis	124
Autorización de publicación de tesis	126
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	127

## Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable 1: Liderazgo pedagógico del director	41
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2: Formación docente	41
Tabla 3	Valoración de categorías del instrumento liderazgo pedagógico del director	44
Tabla 4	Valoración de categorías del instrumento Formación docente	44
Tabla 5	Análisis de Alfa de Cronbach	45
Tabla 6	Distribución porcentual de la variable 1: Liderazgo pedagógico	47
Tabla 7	Distribución porcentual de la dimensión organización de la escuela	48
Tabla 8	Distribución porcentual de la dimensión acompañamiento pedagógico	49
Tabla 9	Distribución porcentual de la dimensión comportamiento ético	50
Tabla 10	Distribución porcentual de la dimensión promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo	51
Tabla 11	Distribución porcentual de la dimensión Promoción de estilo de vida saludable y manejo de riesgo	52
Tabla 12	Distribución porcentual de la variable 2: Formación docente	53
Tabla 13	Distribución porcentual de la dimensión personal	54
Tabla 14	Distribución porcentual de la dimensión pedagógica	55
Tabla 15	Distribución porcentual de la dimensión institucional	56
Tabla 16	Distribución porcentual de la dimensión social ciudadana	57
Tabla 17	Coeficiente de correlación de Spearman entre liderazgo pedagógico y formación docente	58
Tabla 18	Coeficiente de correlación de Spearman entre organización de la escuela y formación docente	59
Tabla 19	Coeficiente de correlación de Spearman entre acompañamiento pedagógico y formación docente	60

Tabla 20	Coeficiente de correlación de Spearman entre comportamiento ético y formación docente	61
Tabla 21	Coeficiente de correlación de Spearman entre Promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo y formación docente	62
Tabla 22	Coeficiente de correlación de Spearman entre Promoción de estilo de vida saludable y manejo de riesgo	63

## Índice de figuras

Figura 1: dimensión promoción de estilo de vida saludable y manejo de riesgos	29
Figura 2: Dimensión personal	30
Figura 3: Dimensión pedagógica	30
Figura 4: Dimensión institucional	31
Figura 5: Dimensión Social-ciudadana	31
Figura 6: perspectiva psicológica en la formación docente	34
Figura 7. Niveles de frecuencias del liderazgo pedagógico del director	47
Figura 8. Niveles de la dimensión organización de la escuela	48
Figura 9. Niveles de la dimensión del acompañamiento pedagógico	49
Figura 10. Niveles de la dimensión comportamiento ético	50
Figura 11. Niveles de la dimensión promoción autoevaluación y el aprendizaje continuo	51
Figura 12. Niveles de la variable formación docente	52
Figura 13 niveles de la variable 2 formación docente	53
Figura 14. Niveles de la dimensión personal	54
Figura 15. Niveles de la dimensión pedagógica	55
Figura 16. Niveles de la dimensión institucional	56
Figura 17. Niveles de la dimensión social ciudadana	57

## Resumen

El presente trabajo de investigación fue realizado con la finalidad de determinar la incidencia del liderazgo pedagógico en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018.

La investigación es de diseño no experimental del tipo correlacional y enfoque cuantitativo donde se consiguieron resultados que se muestran en las tablas y figuras. La población censal fue de 55 docentes, los datos obtenidos del instrumento aplicado fueron procesados mediante un software estadístico denominado SPSS versión 25. Para el trabajo de campo, previamente se validaron los instrumentos a través del juicio de expertos determinando suficiencia y pertinencia, se determinó la confiabilidad de los mismos, mediante el coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach; el cuestionario N° 1 fue el cuestionario graduado en la escala Likert denominado Liderazgo pedagógico del director, obtuvo Alfa de Cronbach 0.872 y el instrumento N° 2 Formación de docente obtuvo Alfa de Cronbach 0.861; con una sig.<0.01, el cual indica que hay incidencia positiva media o moderada, es decir a mayor liderazgo pedagógico del director mejor formación docente.

*Palabras Clave:* Liderazgo, trabajo pedagógico del director, formación docente



## **Abstract**

The present investigation was carried out with the purpose of determining the incidence of pedagogical leadership in the training of teachers of public institutions of the UGEL 06 Ate 2018.

The research is non-experimental design of the correlational type and quantitative approach where results were obtained that are shown in the tables and figures. The census population was 55 teachers, the data obtained from the applied instrument were processed by means of a statistical software called SPSS version 25. For the field work, previously the instruments were validated through the judgment of experts determining sufficiency and pertinence, the reliability of the same, by means of Cronbach's alpha reliability coefficient; the questionnaire N ° 1 was the questionnaire graduated on a Likert scale called Pedagogical Leadership of the director, obtained Alpha of Cronbach 0.872 and the instrument No. 2 Teacher training obtained Cronbach's Alpha 0.861 with a sig. < 0.01, which indicates that there is an incidence positive medium or moderate, that is to say, greater pedagogical leadership of the director, better teacher training.

*Key Words:* Leadership, pedagogical work of the director, teacher training.

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

Estamos frente a nuevos cambios, económicos, políticos, etc., que vive un país. El sistema educativo hoy en día requiere de un buen líder de la formación de sus docentes para un mejor desempeño. El líder educativo deberá realizar un trabajo docente, que tiene que ver con la excelencia y calidad en beneficio propio, de la comunidad y de la institución.

A nivel mundial la educación tiene un valor primordial porque es la base de los países desarrollados, en este caso ponemos como ejemplo a Finlandia todos los ciudadanos sin excepción tienen acceso a la educación; por eso, la educación tanto general como de formación profesional son, en principio, libres de costos. Los profesores normalmente cuentan con buena preparación, son especialistas en pedagogía, tienen maestría en pedagogía, además, cuentan con líderes pedagógicos altamente calificados. Uno de los factores más importante en las escuelas es la parte administrativa, si un docente quiere ser parte de la administración, por ejemplo, director, debe cumplir con una serie de exámenes y en primera instancia haber concluido sus estudios en formación docente. En los colegios, el líder pedagógico elige a su propio equipo de trabajo. En Finlandia, ser director es un cargo de un prestigio muy alto.

En América Latina, la carrera docente es interpuesta por el propio concepto que los profesionales tienen sobre su propia actividad, existe mínima comunicación entre líderes y docentes, difícilmente se dividen las responsabilidades académicas, las funciones que hoy en día realiza la mayoría de directores en América Latina se basan específicamente en lo administrativo y no en lo pedagógico. Investigar las prácticas del líder en educación permitirá conocer el desempeño de los escolares en los procesos educativos.

En el Perú, donde el sistema educativo sufre cambios constantemente, donde la mayoría de las escuelas del país, aplican un liderazgo pedagógico con procedimientos tradicionales que generalmente se limitan a paradigmas que carecen de sentido pedagógico, sin embargo, hay un conjunto de competencias comunes que son necesarias para la administración adecuada de una institución que tenga un modelo de dirección deseable. Las

competencias para dirigir una institución educativa se desarrollan pensando, en primer lugar, lo que debe hacer el director como líder de una institución para que la escuela funcione; por ende, esas competencias posibilitarán un clima institucional humano.

Este problema no escapa de nuestra realidad local e institucional, pues se observa en los centros educativos similares problemáticas, pero lo que se evidencia en sí, es el rol que desempeña el director líder pedagógico en la formación docente de las escuelas públicas N° 1203 Manylsa, y 1258 Sebastián Lorente, jurisdicción de la UGEL 06, en estas instituciones educativas presentan dificultades con el liderazgo del director referidas principalmente que están más enfocados en lo administrativo y no en lo pedagógico que representa la formación de sus docentes.

Esta problemática lleva a proponer este proyecto de investigación con el propósito de detallar y explicar cuáles son las causas que intervienen en el liderazgo y en la formación docentes de las instituciones seleccionadas, es así que planteo en esta investigación la incidencia del líder pedagógico para la formación de sus profesores.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Antecedentes internacionales.**

Bravo (2017), su tesis “Liderazgo pedagógico del director gestión escolar en la institución municipal, Chile 2017”, concluyó que el desempeño del director liderazgo competente, lo cual se considera adecuado porque poseer una capacidad para comprender, evaluar, decidir y afrontar. Muestra una competencia combinada de conocimientos, habilidades y destrezas para realizar su actividad profesional.

Contreras y Jiménez (2016) la tesis de su autoría: “El liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca Bogotá”. Su objetivo fue describir el estilo del líder. Ellos llegaron a concluir: que los directores muestran su liderazgo a partir del cambio frente a los factores negativos.

Estas investigaciones sostienen: un buen liderazgo permite al maestro esté más motivado para dar sesiones de aprendizaje permitiendo enlazar una gestión centrada generando un clima organizacional donde menciona el comportamiento entre las personas y el entorno que la rodea.

Flores (2016) en su autoría “El liderazgo directivo y el impacto en resultados de los aprendizajes”, llevado a cabo en Canadá y España, en instituciones educativas de buen rendimiento en las pruebas de evaluación nacional Simce. El objetivo general fue identificar el estilo de líder. Su muestra fue 562 maestros de treinta instituciones. Finalmente, ella concluyó que los directivos con buenos resultados, presentan conductas más cerca al liderazgo transformacional para la mejora escolar.

Rosales (2015), en su investigación “Calidad sin liderazgo”, realizó análisis de conductas a directores de escuelas de primaria en San Juan - Argentina. En este análisis participaron directivos y docentes. El diseño fue descriptivo. Concluyó que los líderes muestran conductas administradoras y no pedagógicas.

Arias y Cantón (2014) menciona acerca de la dirección y Liderazgo; su objetivo buscar relación que existe con el trabajo directivo y la gestión de las instituciones, Concluyó que los líderes se sienten a gusto con trabajos administrativos y continuistas.

Ortiz (2014), en su investigación “El líder en la gestión educativa de Honduras - 2013”, tuvo como objetivo establecer la aplicación del liderazgo de la gestión educativa. La investigación tuvo un enfoque cualitativo descriptivo no experimental se tomó 2 centros educativos. El autor en su investigación concluyó que el liderazgo pedagógico es primordial para la planificación.

Raxuleu (2014) en su investigación “Liderazgo del director y desempeño docente de Guatemala” nos dice que su objetivo fue verificar el vínculo del líder y el desempeño pedagógico del maestro en las entidades educativas. El investigador concluye que los líderes educativos tienen un alto nivel de

eficiente en los desempeños planteados por muchos autores en el tema sobre el líder directivo. Las categorías que se estudiaron fueron: directores, docentes y estudiantes, a ellos se le aplicaron tres cuestionarios.

Martínez (2014) en su investigación “El líder en la formación docente de la Unidad Educativa Nacional Cupira, de Venezuela”, analizó el grado de consideración del director en la formación del docente de la misma universidad en el año 2012 – 2013, el método utilizado fue tipo descriptivo basado en el trabajo de campo. La población objeto de estudio fueron los maestros que realizan cargos directivos, coordinadores y especialistas, quienes hicieron un total de 27 que fueron la muestra. Se aplicó un instrumento de escala de Likert conformado por 15 preguntas y 4 alternativas que se validó para su confiabilidad.

Para Medina y Gómez (2014) manifiesta que el liderazgo se desarrolla en programa de mejora continua:

Es la habilidad principal de los directores, si ambicionan proyectar y extender programas para mejorar la calidad educativa de sus instituciones, siempre y cuando precisen un conjunto de capacidades adquiridos con intensidad para la mejora continua que ayude en el desarrollo de proyectos innovadores en las entidades educativas, pero concluye que los directores estudiados corroboran la pertinencia y la falta de dominio de capacidades en la formación del líderes directivos para promover programas de mejora con un realce reflexivo. (p.92).

Como se afirma, este estudio favorece a los programas de mejora continua para alcanzar una excelente calidad educativa. Este programa pone la fuerza que necesaria en la capacidad que tiene el liderazgo para seguir avanzando y así obtener resultados eficientes y de calidad para la institución educativa.

### **1.2.2. Antecedentes nacionales.**

Rodríguez (2018), su trabajo “Influencia del liderazgo del directivo en el desempeño docente de Socabaya, Arequipa 2018” concluye que a los directores aún les falta tener las metas claras y precisar, el uso estratégicamente los recursos, planear, coordinar, evaluar la enseñanza y crecimiento docente y proporcionar un ambiente que de confianza y sostén; sin embargo, presenta rasgos importantes de liderazgo pedagógico para conducir hacia el éxito los aprendizajes.

Flores, A. (2017) en su tesis, “Liderazgo del director en la formación de docentes UGEL 04 Comas, 2017”, su objetivo fue establecer si existe relación entre ambas. La conclusión final de la investigación permitió determinar que la función del director, no es tan fundamental para mejorar la formación docente.

León & Enrique (2017) su tesis, “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en Institución Educativa el Agustino – 2017”. Concluyó la relación entre liderazgo y sus cinco dimensiones con el desempeño docente.

Bazán (2016) su tesis “Liderazgo pedagógico del director y evaluación docente en instituciones de Villa María del Triunfo, Lima” su objetivo verificar la influencia del director en el trabajo docente, el autor concluye que si influye el liderazgo en el trabajo docente, por lo tanto, debe tener en consideración el nivel de liderazgo para mejorar el trabajo del maestro, la planificación y los procesos de enseñanza.

Ayala (2015) en su tesis: “La formación docente bajo el paradigma humanística”, UNMSM Lima-Perú, su objetivo era explicar cómo influye la enseñanza humanística en la formación docente. Llegó a la conclusión: La capacitación a los asesores, acompañantes y especialistas de los futuros docentes, va a ser posible la mejora de una formación de calidad.

Ynga (2015) su proyecto “sobre líder pedagógico y desempeño del maestro llega a la conclusión que el líder pedagógico y el desempeño docente tiene un nivel correlacional ya que se unen para mejorar el nivel de los estudiantes de San Vicente de la UGEL N° 08 Cañete. (p.44).

Gonzaga (2015) en su investigación “El perfil del liderazgo del director”, su objetivo reconocer los estilos que tienen los líderes de gestión en la congregación educativa de la ciudad de Piura. El investigador concluyó que los estilos de los directores como líderes planteen metas en el perfil del liderazgo, encontrándose supremacía en el carisma e inspiración, optimizando siempre lo intelectual y colaboración para mejores logros como líderes.

Freire y Miranda (2014) sostiene, en su tesis, que el líder pedagógico posee:

Como resultado el buen rendimiento de sus estudiantes en las asignaturas de comprensión y matemática. y que las habilidades trazadas rendirán mejores frutos si los directores trabajan coordinadamente con sus docentes. (p. 46).

Entonces para que el director pueda promover los aprendizajes esperados en los estudiantes, debe asegurarse que se den todas las condiciones en la institución para una buena práctica pedagógica en el aula. Entre ellas se puede considerar la preparación y los conocimientos de los docentes respecto a los temas que deben enseñar a sus estudiantes para un mejor aprendizaje

Santibáñez (2014) en su investigación “Sistematización de estrategias para la formación del docente reflexivo” nos dice:

Que las destrezas del docente permiten percibir los escenarios problemáticos para investigar los diversos aspectos, y a la vez dar solución a la misma. (p. 66).



En general de acuerdo con el autor que el docente crítico reflexivo debe mostrar su proceso, capacidad y su formación metodológica dentro del aula en el cual tendrá la posibilidad de organizar un conjunto de estrategias para desarrollar sus actividades de enseñanza aprendizaje, tomado en cuenta el tiempo, el espacio, los trabajos en grupos y las interacciones entre docente y estudiantes.

Rojas & Vargas (2014) en su tesis “El liderazgo pedagógico de los directores de Candarave – Tacna”, presentaron su tesis descriptivo correlacional, su diseño fue no experimental transaccional, la muestra correspondió a 9 directores. La conclusión final de su investigación fue la mejora de enseñanza aprendizaje de zona rural.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Teoría del camino a la meta**

Robbins y Judge (2014), establece que esta teoría desarrollada por Robert House, es una teoría en el que el líder tiene como función en asistir a los trabajadores en el logro de sus objetivos y brindarle el apoyo adecuado asegurando que sus objetivos se concreten por el bien de la institución. Según House, el desempeño de los trabajadores resulta más eficaz si el líder define claramente la tarea, facilita formación a sus trabajadores, ayuda a trabajar eficazmente y establece recompensas adecuadas y directamente relacionadas con el nivel de desempeño.

Según House (2013) existen cuatro estilos de comportamiento de liderazgo que permiten a los líderes manipular las variables motivacionales como: Líder directivo, líder apoyador, líder participativo y líder orientador.

#### **Líder directivo:**

Da a conocer a su personal lo que el líder espera de ellos, anticipa el trabajo a realizar y da pautas claras para realizar el trabajo.

**Líder apoyador:**

Líder que apoya y que siempre está a la expectativa de lo que requieren sus trabajadores.

**Líder participativo:**

Aquel que toma en cuenta lo que opinan sus trabajadores para así poder tomar las decisiones propias.

**El líder orientado al logro:**

Aquel que establece límites y retos y esperando que sus trabajadores tengan un nivel cada día más alto en todo lo que se propongan.

Para que el líder tenga éxito es necesario que consiga adoptar cada uno de los comportamientos de acuerdo con la situación del momento.

La naturaleza de la situación que el líder enfrenta depende esencialmente de dos conjuntos de factores contingentes:

- Características del ambiente: incluye el tipo de tarea/trabajo, el tipo de estructura organizacional y el grupo de trabajo;
- Características de los subordinados: incluye el grado de control necesario, sus experiencias y valencias.

Mientras las características del ambiente/tarea influyen el comportamiento de los trabajadores en términos de motivación, las características de los trabajadores afectan a su satisfacción en el trabajo y a la aceptación del líder. Adaptando el estilo de liderazgo a los dos grupos de factores contingentes, el líder puede aumentar la motivación y satisfacción de los trabajadores en el trabajo que ejecutan.

El autor piensa que los líderes son dóciles, el líder puede aparentar y evidenciar estas actitudes, pero depende de la circunstancia.

## **Teoría de las relaciones:**

Zayas & Cabrera (2015) contemplan el liderazgo en tres tipos.

### **Liderazgo transaccional**

Basa el hecho en el control, ordenamiento de todo el equipo. “Mediante esta forma de liderazgo, el líder logra conducir a su grupo a la conquista de los objetivos a través del condicionamiento a sus empleados para lograr sus objetivos, con el uso de estímulo y castigos” (Cardona, 2014, p. 7). “Los líderes transaccionales muestran conductas que están relacionadas al buen comportamiento para que sus trabajadores en gran medida colaboren. (D’Alesio, 2014, p. 61).

La principal función de este liderazgo es que se cumpla con el propósito, trabajando bajo presión, siendo eficiente y evitando errores en el desarrollo de las tareas. Este liderazgo se fundamenta en un tipo de recompensa y castigo condicionando al trabajador para que llegue a lograr su objetivo trazado.

Este tipo de liderazgo cuenta con 4 dimensiones:

En la dimensión recompensas facilita los instrumentos a sus empleados, establece metas por acuerdo a ejecutarse en un tiempo previsto, luego ofrece los premios al que tuvo mejor desenvolvimiento.

En la gestión activa, el líder inspecciona constantemente a sus empleados, verificando y aplicando las reglas correctivas.

En la gestión pasiva, el líder participa cuando el producto no es el esperado.

En la dimensión de laissez, el líder es nulo en decidir y el grupo carece de dirección.

Este tipo de liderazgo es la ilación de intercambio entre el líder y sus trabajadores motivados de forma externa por parte del trabajo que han tomado en cuenta como lo expresa García (2016).

## **Liderazgo transformacional**

Actualmente, este liderazgo es el que más se desarrolla. Es el nexo de autoridad de tipo social con un motivo propio, en el que influencia a los seguidores a un cambio de visión de futuro compartida.

El elemento fundamental es el vínculo que existe entre el director y los agentes institucionales hacia el objetivo. Esto les permite proyectar su visión como grupo para las metas colectivas.

## **Liderazgo trascendente**

Capacidad para central todos los esfuerzos, talento, decisiones y recursos del equipo al logro de objetivos operativos y estratégicos del área y de la Institución; acompañando el desempeño individual y grupal; buscando que su personal pueda desarrollar su talento para demostrar su gran potencial y compromiso.

El líder trascendente se muestra sumamente comprometido con el proyecto de la organización, predica con el ejemplo y promueve el liderazgo en sus trabajadores para el logro humano y profesional por el bien de la institución.

## **Definición de liderazgo**

Mestanza (2017) nos dice que “el liderazgo está asociado con el avance de una sociedad. Con el tiempo el concepto ha evolucionado. Ya que creó una estructura jerárquica que le permitió autogobernarse y gobernar a un pueblo”.

Lorenzo (2015) sostiene que se puede ser director y no ser líder. La función de líder tampoco es saber gestionar con inteligencia los recursos de la institución, sino sencillamente ser un buen ejecutivo” (p. 368).

## **Liderazgo pedagógico**

El liderazgo pedagógico se refiere liderazgo con foco en el currículum y la pedagogía, más que en la gestión y la administración. En otros términos, se refiere a la manera como el líder se desempeña en las entidades educativas y a la forma como involucrar a los agentes educativos para la mejorara de la enseñanza y el aprendizaje (Bolívar, 2014)

Rodríguez (2017) nos dice que el liderazgo pedagógico encuadra en la dirección y en la docencia, posee impacto en la comunidad educativa. El director debe desempeñar su función en todos los procesos pedagógicos para un mejor aprendizaje de los estudiantes. (p. 256).

MINEDU (2015) define el liderazgo pedagógico como:

Un atributo de aquel que lo práctica en este caso el docente participando de un proceso que tiene como líder al director, contribuyendo al éxito y metas planificadas. (Minedu, 2014a). el perfeccionamiento de la institución requiere formar un liderazgo en la que participe toda la comunidad para lograr las metas trazadas (p. 66).

Robinson (2015) pretendía examinar los tipos de liderazgo, se analizó resultados de 27 estudiantes sobre relación entre liderazgo. Se determinó que la diferencia es el liderazgo pedagógico porque estas son “conductas particulares que tiene el docente, así como la capacidad efectiva que están vinculadas a la enseñanza” (p.2).

## **Liderazgo pedagógico en la actualidad**

Según Mulford (2015) el liderazgo pedagógico es un calificativo que pretende señalar que los directores, además de trabajar la forma para la mejora de los aprendizajes, fomentando cumplimiento en los componentes académico, educativo, especialmente docente, se implican en las labores indispensables. Por ello, requieren un agudo juicio del aprendizaje y de su entorno.

En la investigación de liderazgo pedagógico se diferencia el liderazgo de los directivos del de la sociedad estudiantil, y se reitera en que los primeros tienen que compartir liderazgo con los profesores (Bolívar, López y Murillo, 2013). Se planteó no abandonar el mejoramiento de los procedimientos de enseñanza en la labor particular de docentes motivados por las mejoras pedagógicas eficiente y sostenible a lo largo del tiempo es laborar en cooperación, distribuyendo en la entidad educativa unos objetivos y un entendimiento de qué es y cómo se planifica la educación de calidad. El director debe fomentar una nueva formación docente que constituya el crecimiento de cada docente. Es decir, el directivo ejerce con influencia su rol para establecer las condiciones en las que sea posible impartir bien la enseñanza y por ende obtener u un buen aprendizaje.

Minedu (2016) sobre el liderazgo directivo confirma que:

Actualmente, estudios indican que el liderazgo directivo en las instituciones fortalece el trabajo colaborativo, en que los autores de la institución educativa, interactúan alrededor del liderazgo pedagógico. (p. 5).

Murillo (2016) nos dice sobre el liderazgo que:

El colegio actual no debe limitarse a tener labores en escenarios reales, sino que debe ser aquellas que cambien situaciones del medio en que se encuentran para un mejor logro de aprendizaje y del trabajo docente en el aula (p.14)

### **1.3.1. Dimensiones de la variable liderazgo pedagógico del director**

(Gonzales 2016, p. 25)

#### **Primera dimensión: Organización de la escuela**

Reúne al personal directivo y docente para una buena organización, fomenta el trabajo colegiado para generar una convivencia armoniosa, delega responsabilidades, incluye a todos los agentes educativos para tomar acciones y lograr el compromiso para llevar a cabo proyectos de mejora en bien de la institución. (Minedu, 2016, p. 20).

Santos (2014) nos dice que:

La escuela es una organización que pervive independientemente del éxito con sus usuarios y sí no se restructura el conjunto de circunstancias que rodean la educación será imposible que haya cambios significativos". Esto quiere decir que se trata de una organización donde, si no hay fracaso o ineficiencia, podría no haber consecuencias directas sobre sus directivos y maestros. (p.23).

#### **Segunda dimensión: Acompañamiento pedagógico**

Ortiz & Sosa (2014) nos describen que:

El acompañamiento pedagógico directivo está centrado en mejorar la enseñanza en el aula del docente para mejorar los aprendizajes esperados, para ello se basa en una formación continua de capacitación, talleres, GIAS, clases compartidas y un buen diálogo reflexivo de acuerdo a las necesidades del docente. El Acompañamiento para lograr buenos resultados en los aprendizajes. (p.21).

El MED (2016) reconoce el acompañamiento como aquel:

Proceso por el cual brinda una asesoría planificada a los docentes, para generar en ellos cambios significativos y reflexivos en su quehacer pedagógico. De igual modo, Minedu sugiere que los directivos deben estar bien empoderados de los procesos pedagógicos, didácticos para poder brindar un acompañamiento y asesoría sobre su práctica diaria. (p, 23).

### **Tercera dimensión: Comportamiento ético**

Según, Ministerio de Educación (2014), precisa que:

La formación ética no es una adquisición social o cultural, sino un desarrollo de reflexión de las capacidades y de las habilidades que se requieren para ser autónomos. interesa formar personas que sepan que es lo bueno y lo malo, de ponerse en el lugar del otro para para distinguirse como ser humano, ante situaciones potenciales de conflicto. (p. 2).

Si tomamos en cuenta que el comportamiento ético es saber desenvolvernó ante los demás en cuanto a valores y buenas acciones. En el caso del director un buen comportamiento ético sería de aquel director que es honesto, responsable, respetuoso con los actores educativos, aquello que no acepta acciones que no están dentro de su ética. Un buen líder pedagógico ético es sumamente importante para el correcto funcionamiento de las instituciones ya que eso permitiría una buena comunicación y coordinación con su personal docente.

### **Cuarta dimensión: Promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo**

Supervisa al líder para verificar la capacidad de planificar, diseñar planes estratégicos para el bienestar de la institución, así como la conducción,



elaboración del PEI, PAT y RI, de manera participativa. Estimular el buen desempeño de sus docentes para un mejor aprendizaje de sus estudiantes.

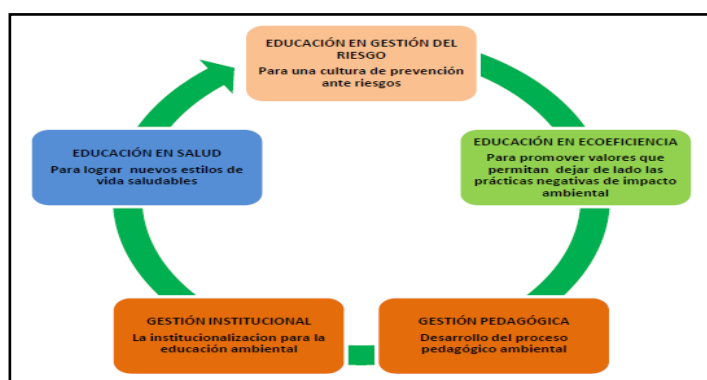
El líder es capitán en su institución educativa que, no deja de remar a pesar de la tormenta y las adversidades por el bien y mejora de la institución.

Minedu (2016) nos dice sobre la autoevaluación y el aprendizaje continuo que:

Es importante considerar que el líder con el grupo estudiantil plantean metas y reflexionan sobre las mismas, acordando perfeccionar las orientaciones que no se lograron desarrollar en el colegio. Así mismo el director tiene la capacidad de supervisar el trabajo de sus maestros y maestras, creando lugares de integración para desarrollar sus potencialidades, el cambio continuo de su práctica pedagógica y reflexionando sobre el progreso de la misma. Favorece el trabajo que ayuda profesionalmente a sus docentes, favoreciendo de esa manera la a mejorar su práctica. (p.45).

### **Quinta dimensión: Promoción de estilo de vida saludable y manejo de riesgos**

Se relaciona con la capacidad que ostenta un líder de la institución para impulsar un espacio reflexivo sobre la situación actual y los peligros que podrían perjudicar al colegio, a partir de ello se deben tomar acciones donde se identifican factores de riesgo como también aquellos protectores.



*Figura 1.* MINSA, 2012, Cap.3, p. 18.

Minedu, sostiene acerca de esta dimensión que:

El líder es capaz de fomentar cultura y previsión en la institución educativa partiendo de las acciones de todo el ente educativo, para erradicar los peligros que perjudiquen a la escuela y así asegurar la integridad educativa. Las acciones que se tomen serán regidas a los posibles escenarios de peligros creando compromisos con conciencia. (p.32).

### 1.3.2. Dimensiones de la segunda variable Formación de los docente

#### Dimensión Personal

(Fierro & Contreras, 2014, p. 7).

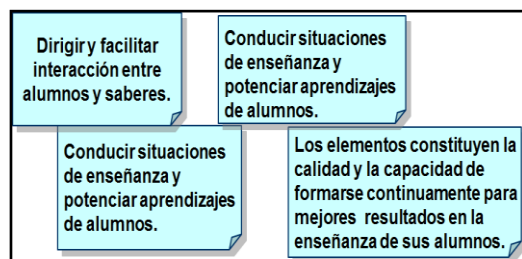
La docencia es una profesión dedicada a la formación de personas. El docente es un ser con ideales, con expectativas, con sus éxitos y fracasos da todo de si haciendo de ella una práctica esencialmente humana.



Figura 2: Dimensión personal. Elaboración propia.

### **Dimensión Pedagógica** (Ballester & Sánchez, 2013, p. 23).

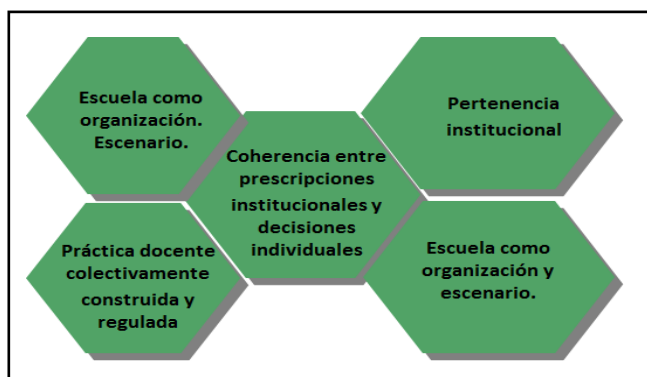
Esta dimensión habla de la labor educativa del docente, y de todos los procesos de todas las áreas orienta y guía la forma como interactúan los estudiantes con el saber.



*Figura 3: Dimensión pedagógica. Elaboración propia.*

### **Dimensión Institucional** (Fierro & Contreras, 2014, p. 3).

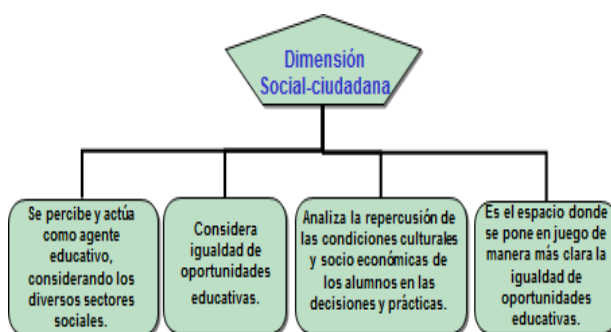
Dimensión institucional se refiere al quehacer del maestro en la institución y a través de ella entra en contacto con los saberes del oficio, las tradiciones y las reglas de la cultura magisterial.



*Figura 4: Dimensión institucional. Elaboración propia.*

### **Dimensión Social-ciudadana** (Fierro & Contreras, 2014, p. 4).

Dimensión social en el cual el docente actúa como agente educativo, considerando los diversos sectores sociales. Esta dimensión reconoce al educador como creador de derechos, primordialmente a una formación de calidad.



*Figura 5:* Dimensión Social-ciudadana. Elaboración propia.

### **Definición de formación docente**

Díaz y Hernández (2014, p.19) coincidieron que:

Es importante para el docente no solamente para su labor como maestra, sino también en lo personal, porque hoy en día la enseñanza tradicional está centrada en el avance del alumno y el trabajo.

Díaz y Hernández (2014) indican que la formación docente:

Está dirigido por la mirada que tiene la institución con respecto a la enseñanza del docente, y ¿cuál es la tarea del maestro? La formación de profesores debe estar centrada no solo en conocimientos sólidos sino en valores para transmitirlos en la escuela, sin embargo, se tiene al maestro como un intermediario del conocimiento, las capacitaciones deben centrarse en la pedagogía porque un docente que está bien preparado y capacitado va a tener la seguridad de que sus estudiantes les respondan. (p.47).

## **Importancia de la formación docente**

La formación docente es importante y fundamental porque docentes bien preparados estudian con mejores aprendizajes que vencerán obstáculos en la vida, que aprendan de sus errores para afrontar los cambios constantes que se dan en la educación, aunque dichos cambios no serán de la noche a la mañana, pero con actitud, paciencia y voluntad se puede lograr. Para este cambio, la capacitación docente es muy importante dentro de cualquier institución, ya que va a permitir que tomen conciencia sobre su trabajo pedagógico, mejore su calidad de enseñanza y tenga un diálogo reflexivo con sus estudiantes para un mejor aprendizaje.

Es importante considerar sobre la formación docente “entonces, es compleja, porque su propósito es instruir y al mismo tiempo aprender. Pues lo que se va a hacer significativo es lo que se va a aprender”. (Vaillant y Marcelo 2012, p. 64).

## **Teorías relacionadas a la variable formación docente**

Los docentes muchos años intentan comprender la conducta de los sujetos de su entorno porque cuando ingresan a los centros de formación existen reglas cognitivas bien definidas.

## **Bases psicológicas**

Teoría del aprendizaje significativo de Ausubel (2000), señala sobre el aprendizaje que: se da cuando el conocimiento nuevo depende del saber previo que tenga el sujeto, ya sea que lo hayan adquiridos en situaciones cotidianas, que cuando ambos se relacionan (el previo y el que se adquiere) es el “Aprendizaje Significativo”.

El autor manifiesta que el estudiante debe relacionar nuevo saber con los saberes previos, así el nuevo conocimiento actuará de manera conjunta con los saberes existentes. Por esta razón, el pedagogo tendrá en cuenta que el

material a utilizar debe superar el aprendizaje memorístico para conseguir aprendizajes integradores.

Teoría del constructivismo de Dewey John (2001) manifestó:

El constructivismo indica que el verdadero saber origina buenos resultados eficaces cuando interactúa con el ambiente, además, podemos decir que el constructivismo tiene como principio los valores morales que son contruidos dentro de cada uno de nosotros, según este principio, el estudiante aprenderá variando velozmente sus saberes previa. (p. 67).

### La perspectiva psicológica en la formación docente

Desde el campo de la psicología educativa se hallan los siguientes paradigmas: Conductismo, Humanismo, Constructivismo, y Sociocultural:

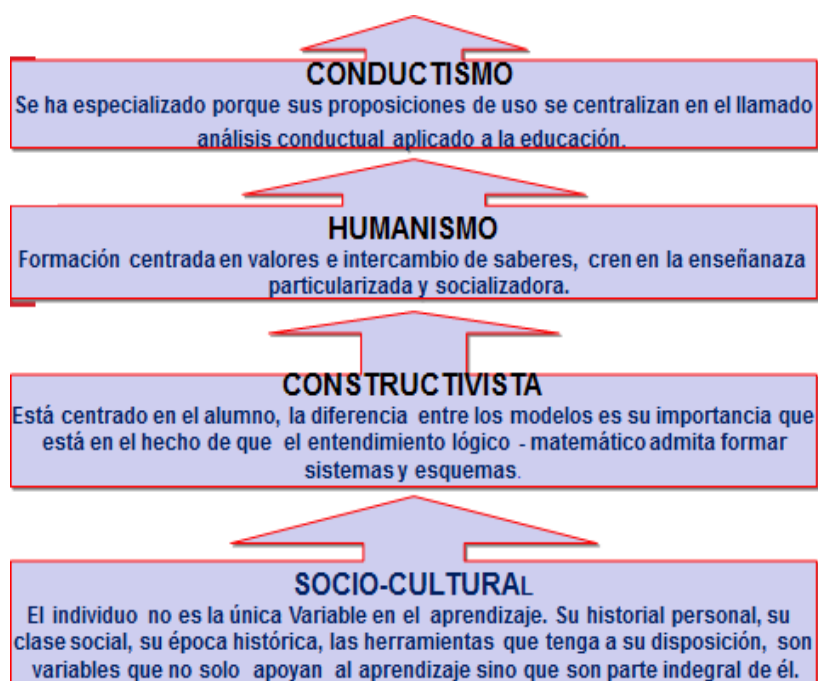


Figura 6: perspectiva psicológica en la formación docente. Elaboración propia.

## **1.4. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cómo incide el liderazgo pedagógico del director en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018?

### **Problemas específicos**

1. ¿Cómo incide la organización de la escuela en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018?
2. ¿Cómo incide el acompañamiento pedagógico en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018?
3. ¿Cómo incide el comportamiento ético en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018?
4. ¿Cómo incide la promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018?
5. ¿Cómo incide la promoción de estilo de vida saludable y manejo de riesgo en la formación en los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018?

## **1.5. Justificación**

Los cambios que se están dando sobre educación en nuestro país como son la política educativa entre otros temas, ponen en marcha una serie de evaluaciones en el ámbito nacional, así como la formación docente tanto académico y laboral.

Por lo tanto, la presente investigación resulta conveniente porque se está tomando temas de la realidad nacional como es el liderazgo pedagógico y formación docente, ya que estudios realizados en el país revela “que son los

mismos directores que aceptan invertir más de su tiempo en funciones administrativas y de oficina, y no dar tiempo a lo pedagógico como al acompañamiento a sus docentes en las actividades que realizan en el aula, actividades que son determinadas para una buena formación docente y un mejor aprendizaje” (UMC, 2006).

En el aspecto de relevancia social esta investigación beneficiará el liderazgo en los centros educativos de la UGEL 06, ya que permitirá informarse de la incidencia de las variables, y aprovecharlas institucionalmente y de consultas para futuras investigaciones.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

El liderazgo pedagógico del director incide significativamente en la formación de los docentes de instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018.

### **Hipótesis específicos**

1. La organización de la escuela incide significativamente en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018.
2. El acompañamiento pedagógico incide significativamente en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018.
3. El comportamiento ético incide significativamente en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018.



4. La promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo incide significativamente en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria UGEL 06 Ate 2018.
5. La promoción del estilo de vida saludable y manejo de riesgo incide significativamente en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria UGEL 06 Ate 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Establecer la incidencia del liderazgo pedagógico del director en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018

### **Objetivos específicos**

1. Establecer la incidencia de la organización de la escuela en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018.
2. Establecer la incidencia del acompañamiento pedagógico en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018.
3. Establecer la incidencia del comportamiento ético en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018.
4. Establecer la incidencia de la promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018.
5. Establecer la incidencia de la promoción de estilo de vida saludable y manejo de riesgo en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018.

## **II. Método**

## 2.1 Diseño de la investigación

El diseño no experimental correlacional, se basó en hechos donde no hubo intervenciones y manipulación del investigador.

De acuerdo con Hernández (2014) lo describe “como la indagación que se debe realizar sin ninguna manipulación de variables y se debe observar solo hechos, un clima adecuado para después analizarlos” (p. 81).

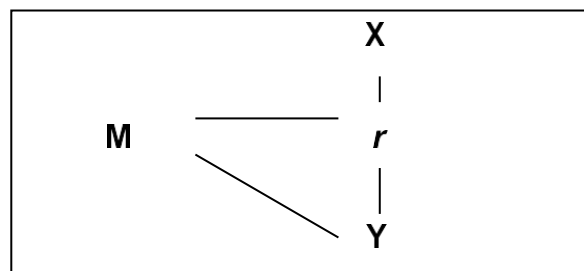
### Tipo de investigación

Tipo descriptivo correlacional transeccional, forma como lo señala Hernández, Fernández y Sampiere (2014) “los trabajos descriptivos especifican importante temas de persona y, grupos que haya pasado por un análisis” (p. 80).

El diseño aplicado obedecerá al siguiente esquema:

El interés es que la relación entre variables sea correlacional.

**Esquema:**



**Dónde:**

- M =** Docentes de las instituciones, Ate.
- X =** V. 1: Liderazgo pedagógico del director
- Y =** V. 2: Formación docente.
- r =** Incidencia variables.

## **2.2. Variables, operacionalización**

Las variables analizadas son: Liderazgo pedagógico del director, formación docente.

### **Definición conceptual**

#### **Variable 1: Liderazgo pedagógico del director**

Robinson (2014) define como: “Conductas del docente y su rendimiento, así como el talento que tienen para los problemas pedagógicos asociados con la formación y enseñanza aprendizaje de parte del docente” (p.2).

#### **Variable 2: Formación docente**

Rivero (2015), señala con respecto a la formación docente lo siguiente:

La formación docente planteada por el MINEDU es que debe ser articulado y estable, teniendo como prioridad la educación, tema que se planteó en el (DINFOCAD), con la condición que colaboren todos, inclusive los que ya lograron alcanzar, refiriéndose a la práctica docente, colegios, y otros integrantes (p. 98).

**Tabla 1.** *Operacionalización variable 1: Liderazgo pedagógico*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Organización de la escuela	Planificación institucional Planificación de los procesos pedagógicos Planificación del clima	1,2,3,4,5,6		
Acompañamiento Pedagógico	Institucional Monitoreo Supervisión	7,8,9,10,11,12	- Siempre 5 - Casi siempre 4 - A veces 3 - Casi nunca 2 - Nunca 1	- Alto 24 - 30 - Medio 15 - 23 - Bajo 06 - 14
Comportamiento ético	Código de ética institucional Clima escolar Resolución de conflictos	13,14,15,16,17,18		
Promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo	Autoevaluación Aprendizaje colaborativo	19,20,21,22		
Promoción de estilo de vida saludable y manejo de riesgo	Loncheras alimenticias hábitos alimenticios estilos de vida saludable	23,24,25,26,27,28		

Fuente: Robinson (2014)

**Tabla 2.** *Operacionalización variable 2: Formación docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Personal	Autoestima Habilidades sociales Actitudes de la convivencia	1,2,3,4,5,6		
Pedagógico	Desarrollo de competencias para el aprendizaje Contextualización Capacitación	7,8,9,10,11,12	- Siempre 5 - Casi siempre 4 - A veces 3 - Casi nunca 2 - Nunca 1	- Alto 24 - 30 - Medio 15 - 23 - Bajo 06 - 14
Institucional	Trabajo institucional Convivencia pedagógica y democrática	13,14,15,16,17,18		
Social ciudadana	Participación comunal Identificación con la comunidad Demandas sociales	19,20,21,22		

Fuente: Rivero (2015).

### **2.3. Población.**

Según Hernández (2014) “Es una pieza a investigar” (p.191). Las instituciones que forman parte de esta investigación son de material de construcción y están situados en las zonas urbanas de grandes actividades comerciales industrial rodeados de postas médicas, iglesias. Las vías son todas asfaltadas y cuentan con muchas tiendas. Familia que se dedican al comercio y con nivel de estudios incompletos algunos con educación superior.

La población se conformó por 55 maestros de dos escuelas estatales UGEL 06 Ate.

#### **2.3.1. Muestra.**

Se ha considerado trabajar con la población de la escuela es decir, 55 docentes de las instituciones educativa 1203 de Manylsa y 1258 de Huaycán, Ate – 2018, porque se trata de una población pequeña.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “cuando la población no es tamaño considerable se convierte en la muestra de estudio, teniéndose en cuenta que los criterios para su uso corresponden a una muestra por conveniencia” (p. 153).

### **2.4. técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica.**

Se empleó la encuesta, y se aplicó a 55 maestros de la institución UGEL 06 Ate – 2018. Se considera esta técnica acertada para realizar esta investigación por el bajo costo de su aplicación (Hernández et al., 2014).

## **La Encuesta:**

Según Martínez (2013) define como una técnica a la encuesta que nos facilita la información de hechos que se desean investigar (p.22).

### **2.4.1. Instrumentos.**

Se utilizó el cuestionario como instrumento y según (Casas 2003) menciona que es un documento preparado de forma adecuada que permite recoger informes de las variables motivo del estudio.

**Ficha técnica** : Liderazgo pedagógico  
**Nombre original** : Cuestionario sobre liderazgo pedagógico del director  
**Autora** : Br Alicia Flores  
**Adaptado** : Esther Matilde Ramírez Miranda  
**Procedencia** : Lima Universidad César Vallejo  
**Duración** : 20 min.  
**Cantidad de ítems** : 28  
**Estructura** : 5 dimensiones

**Ficha técnica** : Formación docente  
**Nombre original** : Cuestionario sobre formación docente  
**Autora** : Br Alicia Flores  
**Adaptado** : Esther Matilde Ramírez Miranda  
**Procedencia** : Lima Universidad César Vallejo  
**Duración** : 20 minutos.  
**Cantidad de ítems** : 22  
**Estructura** : 4 dimensiones

**Tabla 3.** *Valoración de categorías del instrumento liderazgo pedagógico del director*

CATEGORÍA	VALORACIÓN
Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Fuente: Elaboración propia basado en cuestionario aplicado a directores

Ficha de autoevaluación que se aplicó a 55 docentes, estuvo estructurada en: 22 ítems con cinco alternativas, como: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre, relacionados con la variable Formación docente, cuyas dimensiones son 5. La calificación se dio con un nivel y rango: alta, media y baja.

**Tabla 4.** *Valoración del instrumento Formación docente*

CATEGORÍA	VALORACIÓN
Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Fuente: Elaboración propia basado en cuestionario aplicado a docentes

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Utilización software SPSS, versión 25, hallando resultados de investigación e interpretación, priorizando objetivos e hipótesis. Finalmente se da la información mediante tablas y gráficos.



## Validez

Hernández *et al.* (2014) mide aquel que realmente se puede medir. Los instrumentos de medición se validó por tres juicios de expertos quienes determinaron la suficiencia de los instrumentos de evaluación de cada uno de los ítems de las variables, encontrando congruencia, trascendencia y claridad.

## Confiabilidad del instrumento

Según Hernández Fernández (2014) recalca que todo instrumento es fiable cuando al aplicarlo los resultados se asemejan o hay igualdad, la confiabilidad de consistencia oscila entre 0 y 1. Se sometió a una prueba conocida y se aplicó como muestra piloto de 10 docentes de la institución pública UGEL 06 Ate – 2018.

**Tabla 5.** *Análisis de Alfa de Cronbach*

Variables	Coeficiente	Ítems
Liderazgo pedagógico	0.872	28
Formación docente	0.861	22

Fuente: Elaboración propia basado prueba estadística de fiabilidad

## 2.6. Aspectos éticos

Según Hernández Fernández (2014) recalca que todo instrumento es fiable cuando al aplicarlo los resultados se asemejan o hay igualdad, la confiabilidad de consistencia oscila entre 0 y 1. Se sometió a una prueba conocida y se aplicó como muestra piloto de 10 docentes de la institución pública UGEL 06 Ate – 2018.

### **III. Resultados**

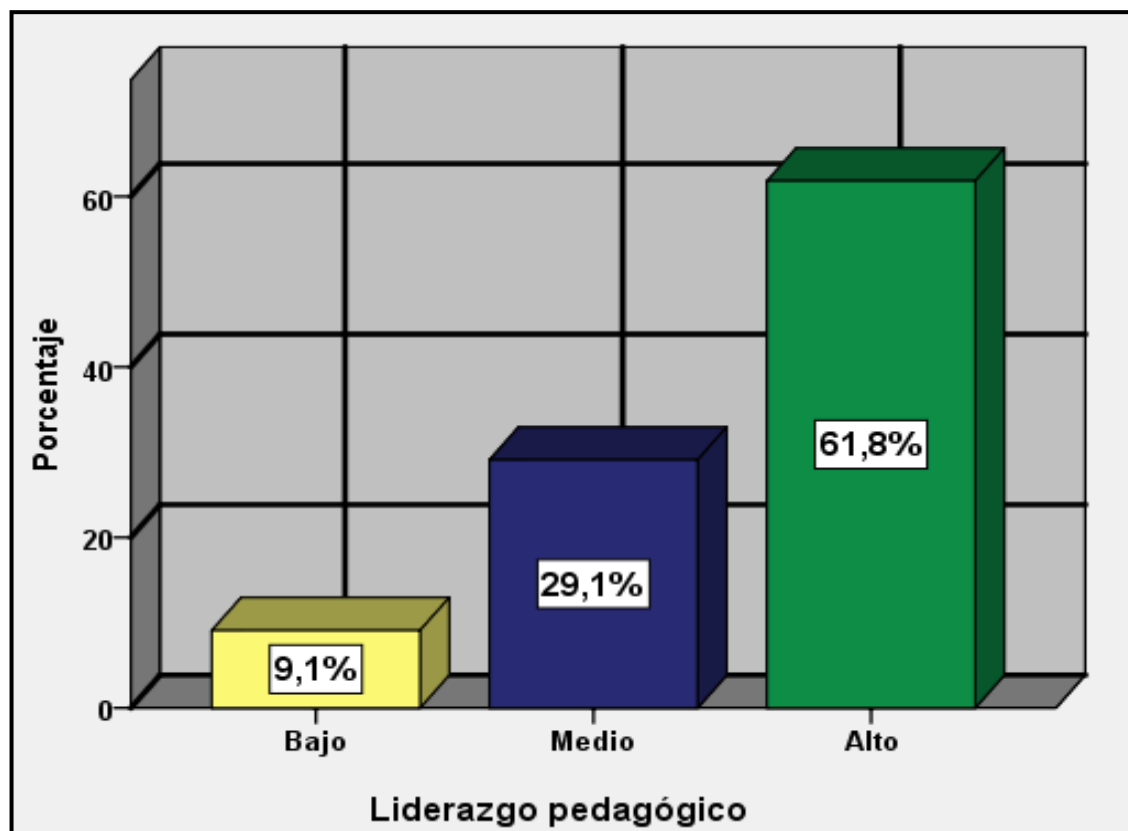
### 3.1. Resultados descriptivos

#### Para la variable 1: Liderazgo pedagógico

**Tabla 6.** Niveles liderazgo pedagógico del director de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	34	61,8
	Bajo	5	9,1
	Medio	16	29,1
Total		55	100,0

Fuente: Elaboración propia basado en cuestionario aplicado a docentes



*Figura 7.* Niveles de frecuencias del liderazgo pedagógico del director.

En la tabla 6 y figura 7, se observa que se encuestó 55 maestros de instituciones públicas, UGEL 06 2018, el 61,8% perciben alto nivel de liderazgo, mientras, 29,1% perciben un nivel medio y el 9,1% nivel es bajo.

**Tabla 7.** Dimensión porcentual dimensión organización de la escuela

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	24	43,6
	Bajo	11	20,0
	Medio	20	36,4
	Total	55	100,0

Fuente: Elaboración propia basado en cuestionario aplicado a docentes

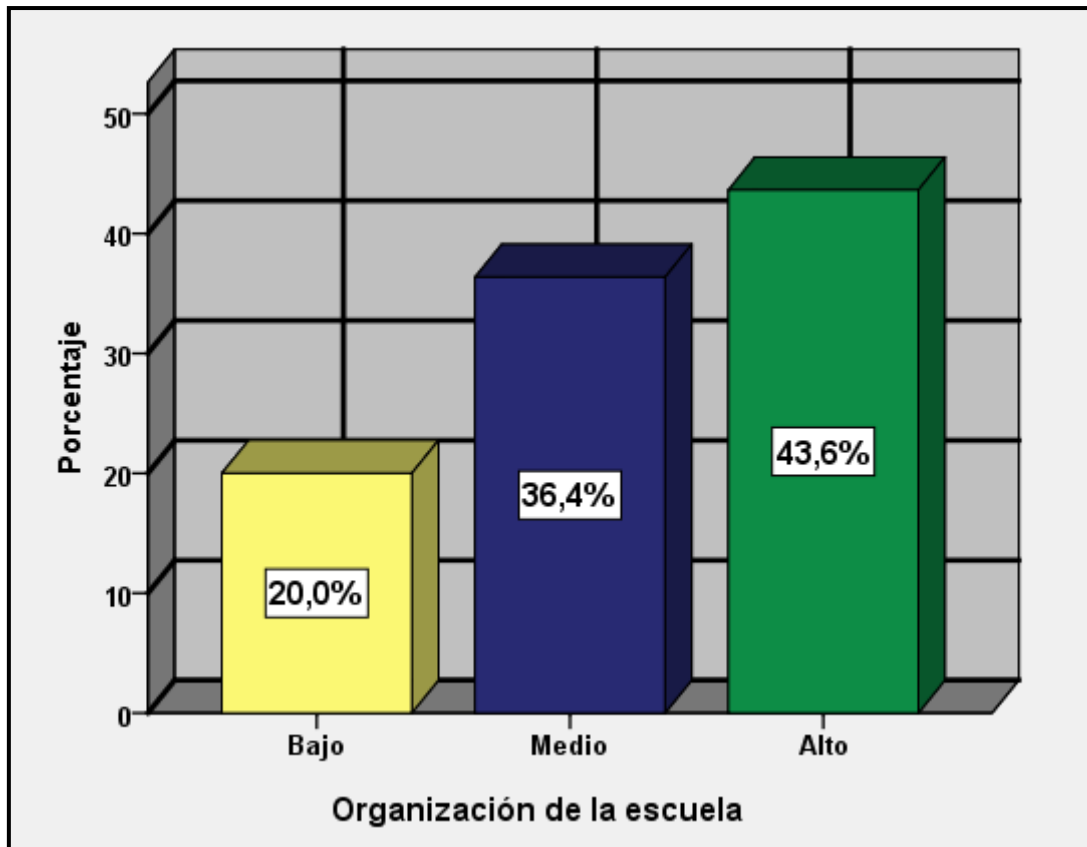


Figura 8. Niveles de la dimensión organización de la escuela.

En la tabla 7 y figura 8, se puede observar que se encuestó 55 docentes de instituciones públicas de la UGEL 06 2018, el 20,0% presenta nivel bajo en la dimensión organización de la escuela, el 36,4% un nivel medio y el 43,6% un nivel alto.

**Tabla 8.** Dimensión porcentual dimensión acompañamiento pedagógico

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	34	61,8
	Bajo	12	16,4
	Medio	21	21,8
	Total	55	100,0

Fuente: Elaboración propia basado en cuestionario aplicado a docentes

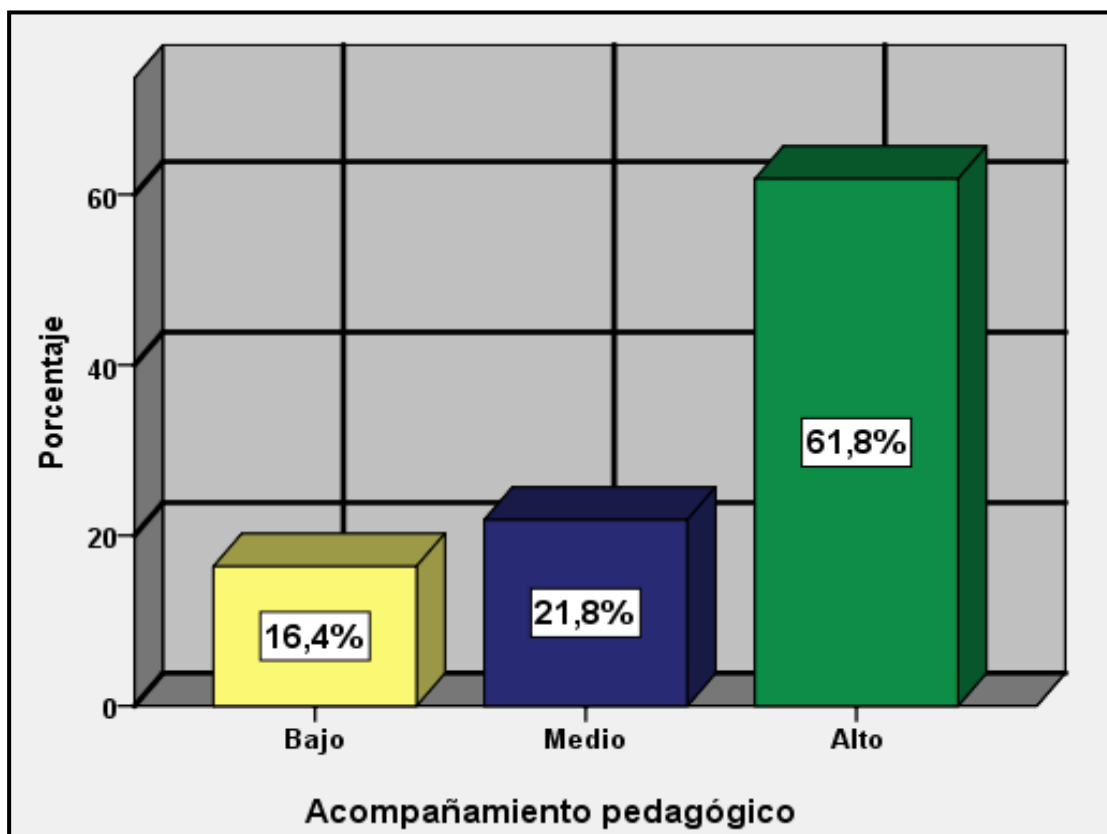


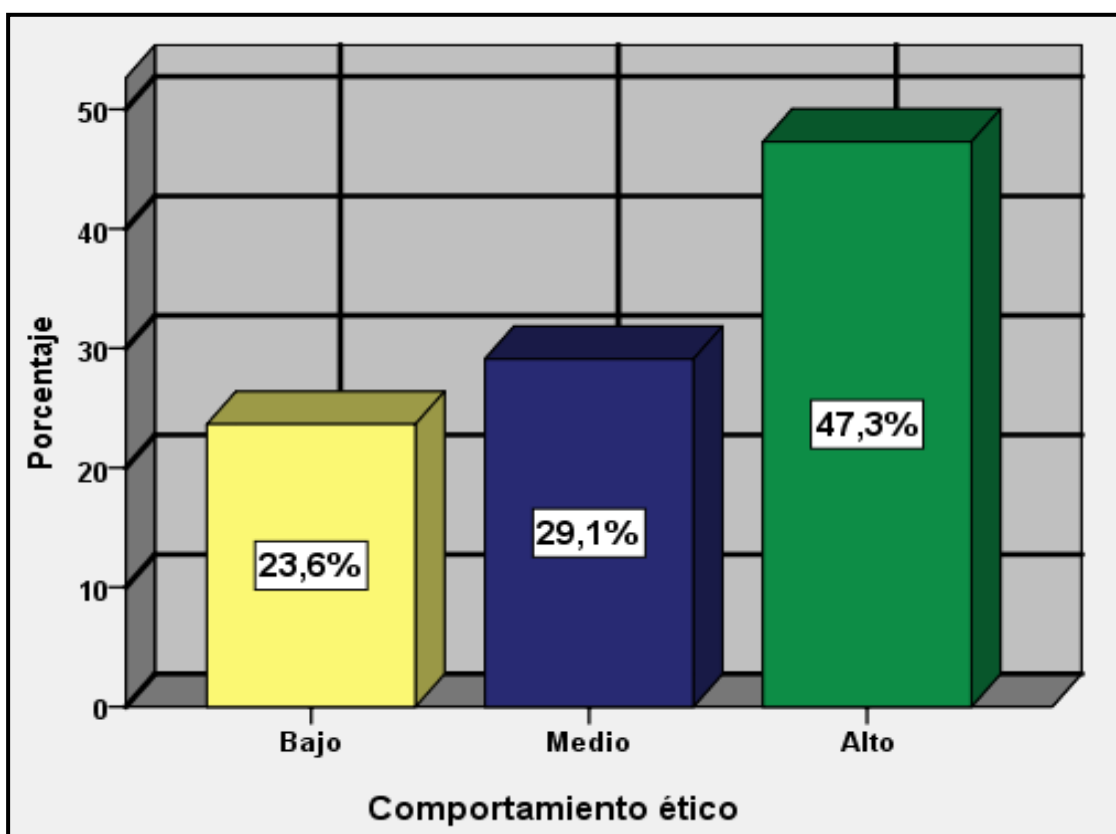
Figura 9. Niveles dimensión del acompañamiento pedagógico.

En la tabla 8 y figura 9, se puede observar que se encuestó a 55 docentes de instituciones públicas de la UGEL 06 2018, el 16,4% presenta un nivel bajo, en dimensión de acompañamiento pedagógico, 21,8% presenta nivel medio y 61,8% indica que el director tiene un nivel alto.

**Tabla 9.** *Distribución porcentual dimensión comportamiento ético*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	26	47,3
	Bajo	13	23,6
	Medio	16	29,1
Total		55	100,0

Fuente: Elaboración propia basado en cuestionario a docentes



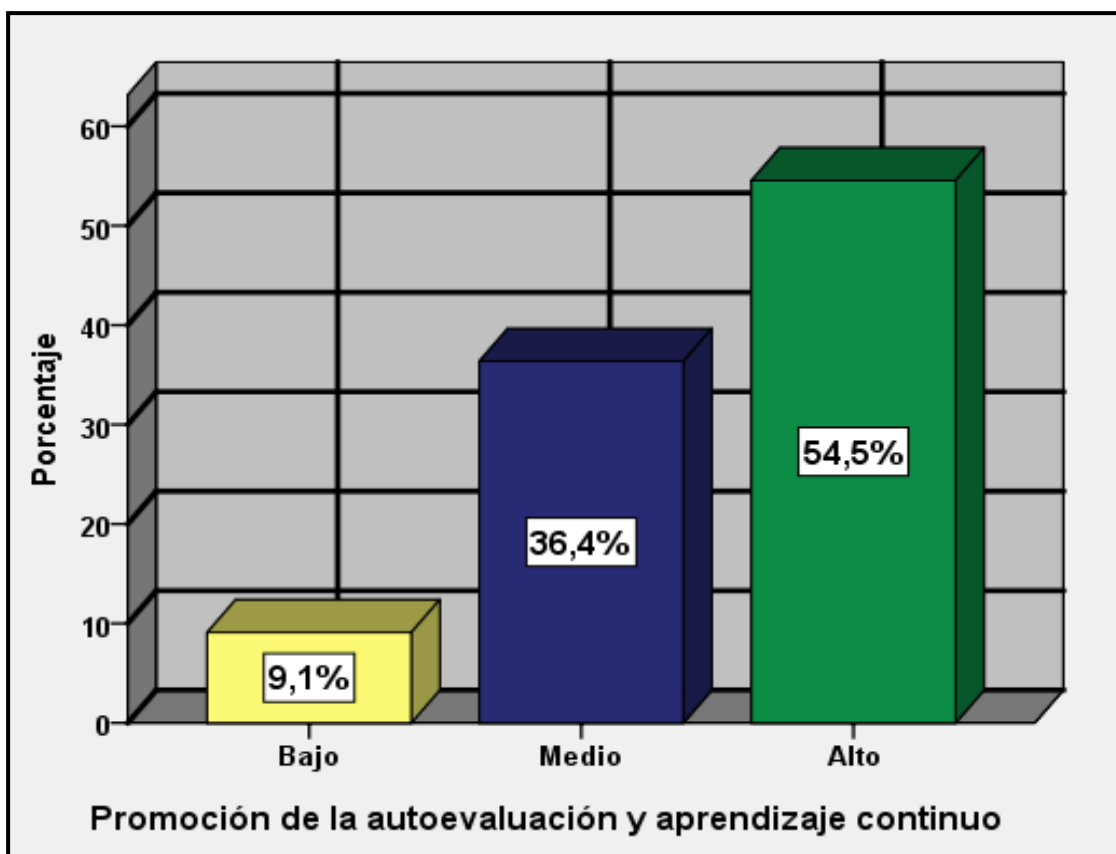
*Figura 10.* Niveles dimensión comportamiento ético.

En la tabla 9 y figura 10, con respecto a dimensión Acompañamiento pedagógico, el 23,6% presenta nivel Bajo, el 29,1% nivel Medio, 47,3% nivel alto en comportamiento ético.

**Tabla 10.** Distribución de dimensión promoción de autoevaluación y el aprendizaje continuo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	30	54,5
	Bajo	5	9,1
	Medio	20	36,4
	Total	55	100,0

Fuente: Elaboración propia basado en cuestionario a docentes



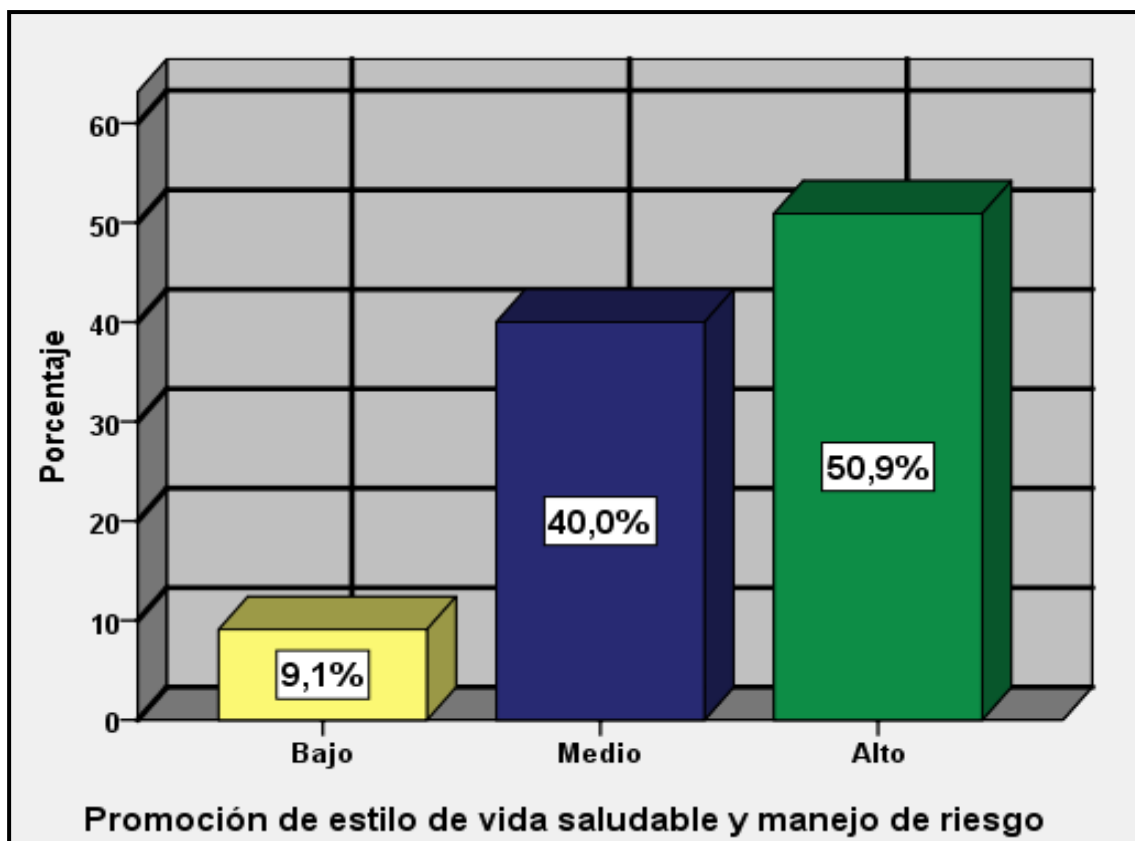
*Figura 11.* Niveles de dimensión promoción autoevaluación, el aprendizaje continuo.

En la tabla 10 figura 11, con respecto a dimensión Promoción, autoevaluación aprendizaje continuo, el 9,1% presenta nivel Bajo, el 36,4% nivel Medio y 54,5% indican que el director tiene nivel Alto.

**Tabla 11.** *Distribución porcentual estilo de vida saludable y manejo de riesgo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	28	50,9
	Bajo	5	9,1
	Medio	22	40,0
Total		55	100,0

Fuente: Elaboración propia basado en cuestionario a docentes



*Figura 12.* Niveles de variable formación docente.

En la tabla 11 figura 12, con respecto a la dimensión Promoción estilo de vida saludable y manejo de riesgo, el 9,1% presenta nivel Bajo, el 40,0% nivel Medio y el 50,9% nivel Alto.

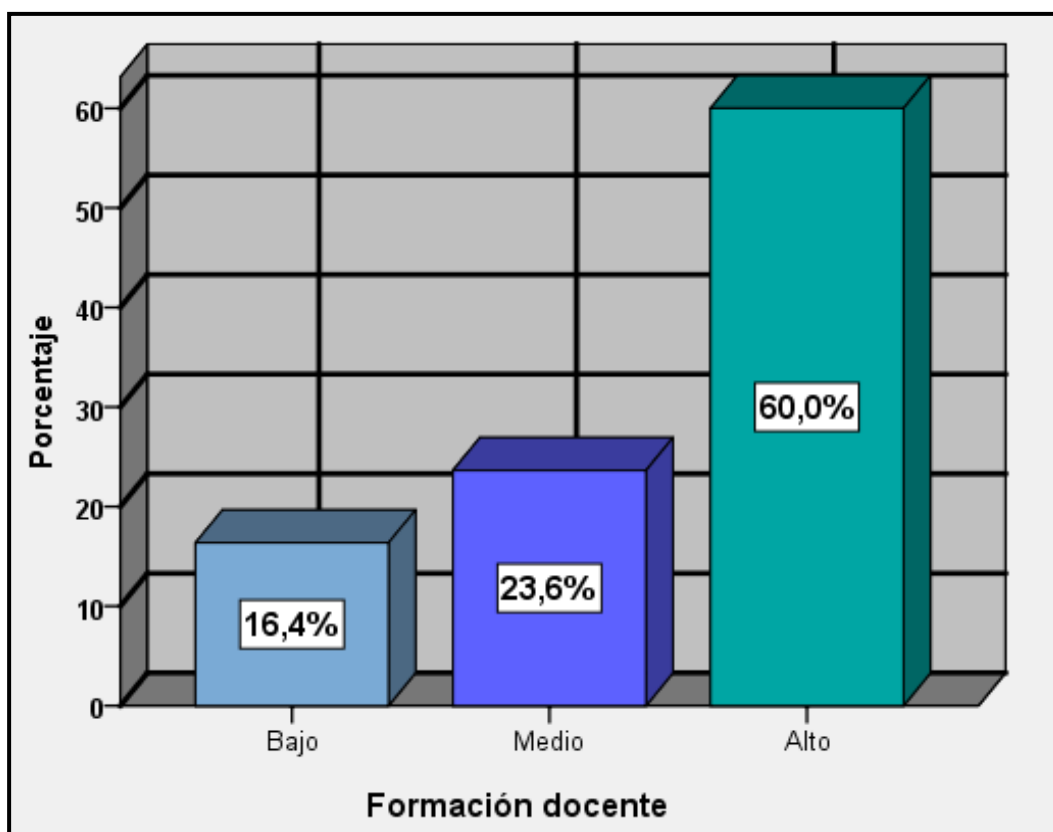


**Para la variable 2: Formación docente**

**Tabla 12.** *Distribución Formación docente, de instituciones educativas públicas de la UGEL 06, Ate 2018*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	16,4
	Medio	13	23,6
	Alto	33	60,0
	Total	55	100,0

Fuente: Elaboración propia basado en cuestionario a docentes



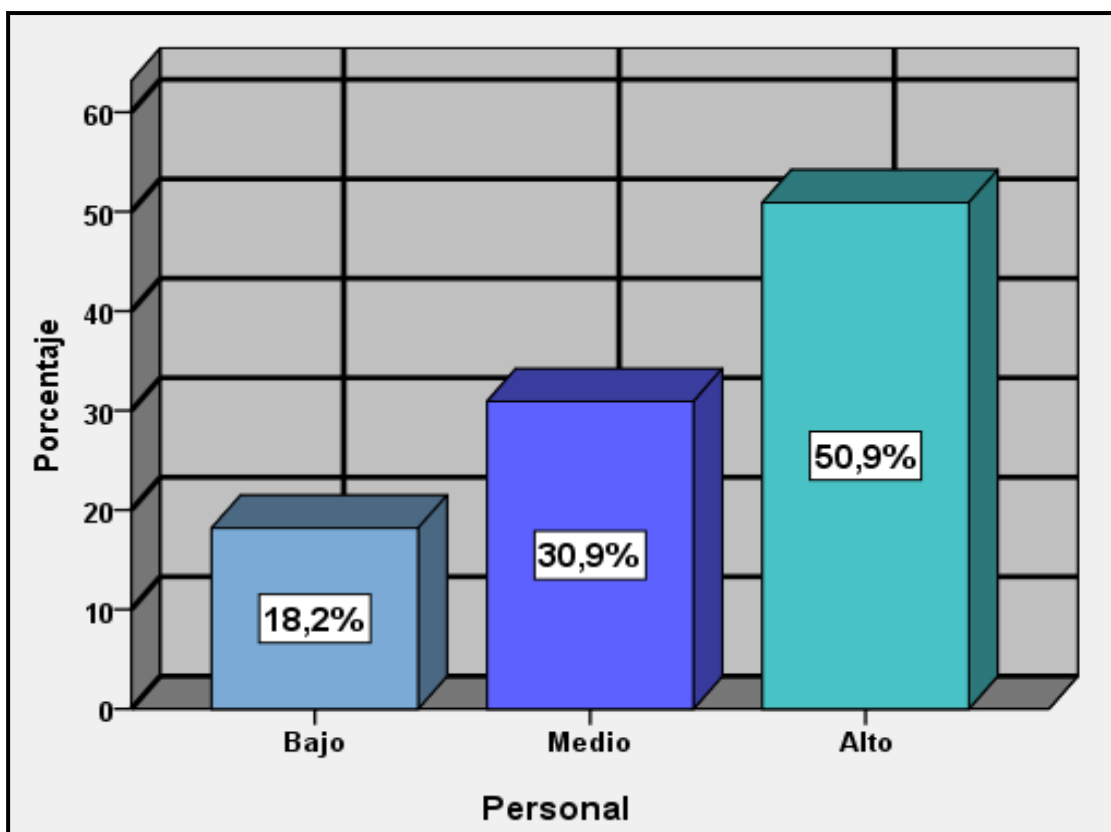
*Figura 13.* Niveles de variable 2 formación docente.

En la tabla 12 figura 13, se puede observar que se encuestó 55 docentes de instituciones públicas UGEL 06 2018, el 16,3% presenta nivel bajo en formación docente, el 23,6% nivel medio y 60,0% presenta nivel alto.

**Tabla 13.** *Distribución porcentual dimensión personal*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	28	50,9
	Bajo	10	18,2
	Medio	17	30,9
Total		55	100,0

Fuente: Elaboración propia basado en cuestionario a docentes

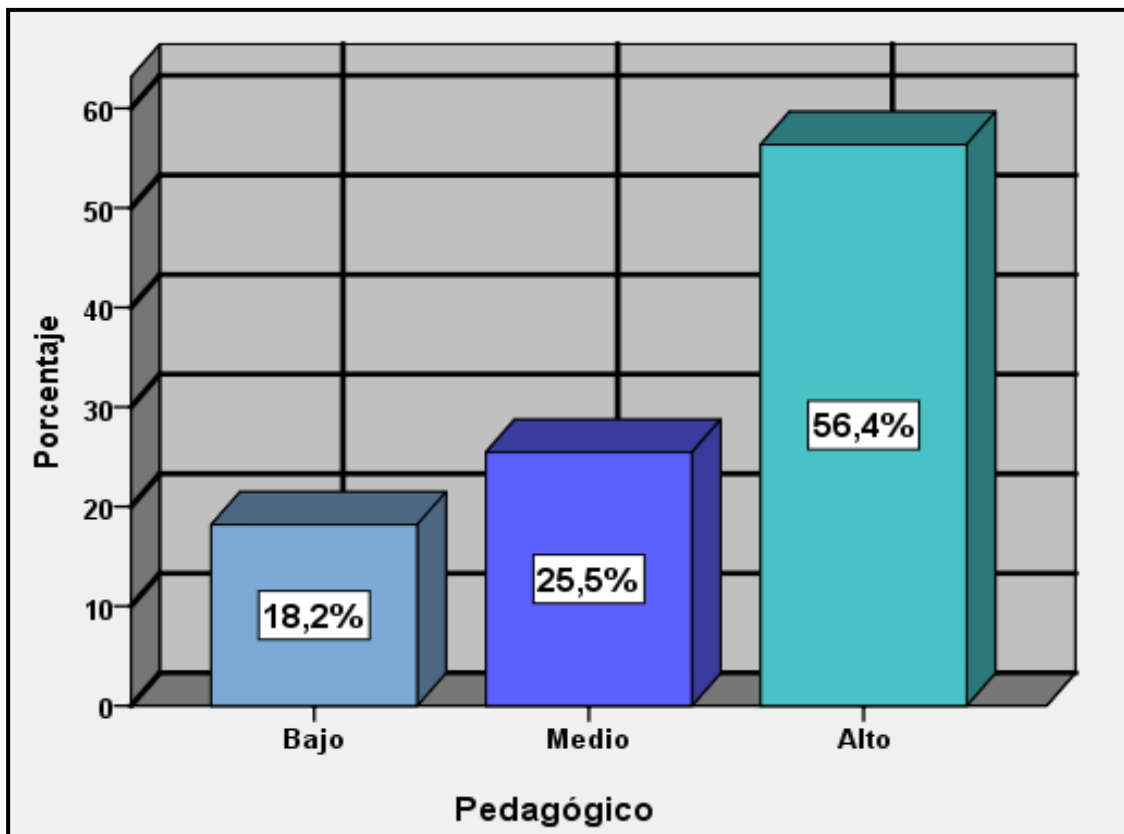
*Figura 14.* Niveles de dimensión personal.

En la tabla 13 y figura 14, se puede observar que se encuestó 55 docentes de las instituciones públicas de la UGEL 06 2018 el 50,9% presenta nivel alto en formación de la persona, el 30,9% nivel medio 8,2% nivel bajo.

**Tabla 14.** *Distribución porcentual dimensión pedagógica*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	31	56,4
	Bajo	10	25,5
	Medio	14	18,2
	Total	55	100,0

Fuente: Elaboración propia aplicado a docentes

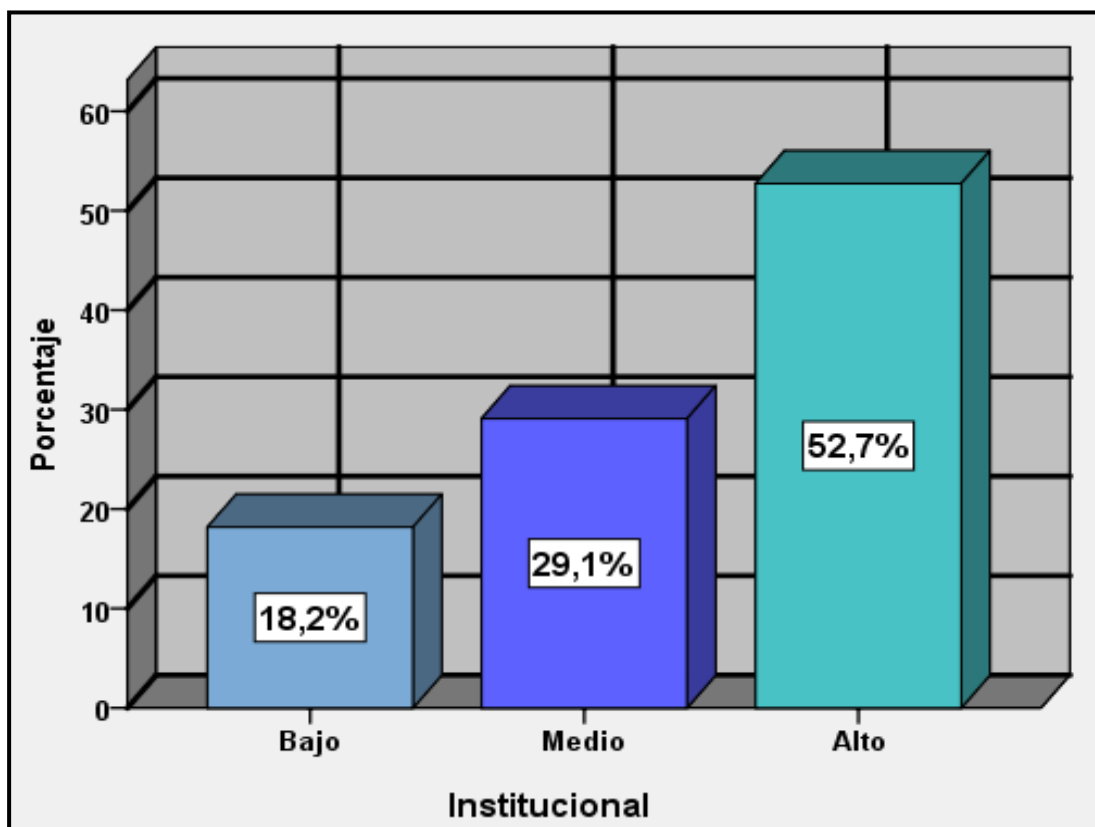
*Figura 15.* Niveles de dimensión pedagógica.

En la tabla 14 figura 15, se puede observar que se encuestó 55 docentes de las instituciones públicas de la UGEL 06 2018, el 56,4% presenta nivel alto en dimensión pedagógica, 25,5% nivel medio y 18,2% nivel bajo.

**Tabla 15.** *Distribución porcentual dimensión institucional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	29	52,7
	Bajo	10	18,2
	Medio	16	29,1
Total		55	100,0

Fuente: Elaboración propia basado en cuestionario a docentes

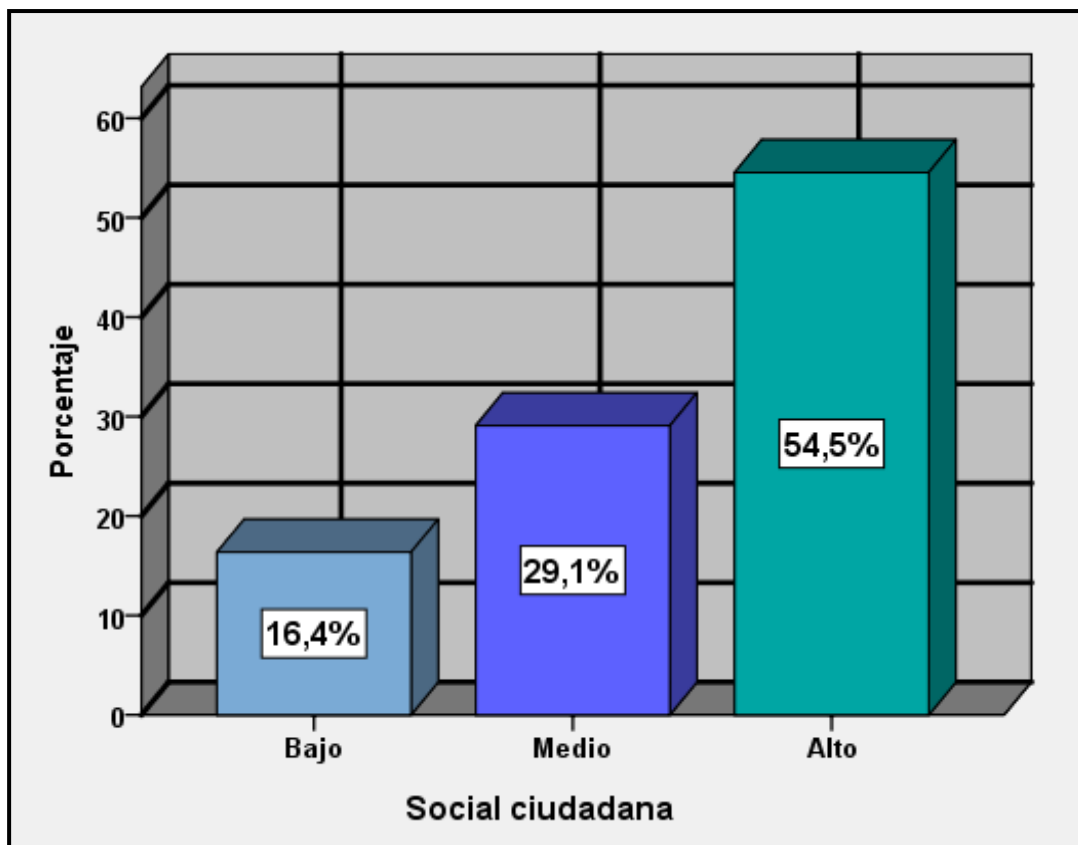
*Figura 16.* Niveles de dimensión institucional.

En la tabla 15 y figura 16, se puede observar que se encuestó 55 docentes de instituciones públicas de UGEL 06 2018, el 52,7% presenta nivel alto en la dimensión institucional, 29,1% nivel medio y 18,2% nivel bajo.

**Tabla 16.** *Distribución porcentual de dimensión social ciudadana*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	16,4
	Medio	16	29,1
	Alto	30	54,5
	Total	55	100,0

Fuente: Elaboración propia basado en cuestionario a docentes

*Figura 17.* Niveles de la dimensión social ciudadana.

En la tabla 16 figura 17, se puede observar que se encuestó 55 docentes de las instituciones públicas de la UGEL 06 2018, el 54,5% presenta nivel alto en la dimensión pedagógica, 29,1% nivel medio y 16,4% nivel bajo.

### 3.2. Contrastación de hipótesis

#### 3.2.1. De la hipótesis general

H0: El liderazgo pedagógico del director no incide significativamente en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate.

Hg: El liderazgo pedagógico del director si incide significativamente con formación de los docentes de instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate.

**Nivel de confianza:** 99%  $\alpha = 0,01$

**Regla de decisión:** Si  $p \geq \alpha$ , se acepta H0; Si  $p < \alpha$ , se rechaza H0.

**Prueba de estadística:** Rho de Spearman.

El Rho Spearman es adecuado en investigaciones cuantitativas de tipo transeccional, según Hernández (2014).

**Tabla 17.** *Coefficiente de correlación de Spearman entre el liderazgo pedagógico del director y formación docente*

			Liderazgo pedagógico	Formación docente
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico del director	Coefficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	formación docente	Coefficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	55	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Los resultados del análisis estadístico de la tabla 17, dan cuenta de la incidencia  $r = 0,847$  entre variables, indicándonos correlación directa moderada. La significancia de 0,00 es menor a 0.05, que indica que la incidencia es significativa, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde especifica incidencia significativa del liderazgo pedagógico del director y formación docente.

### Hipótesis específica 1

H0: La organización de la escuela no incide significativamente con formación docente en las instituciones educativas públicas de UGEL 06 Ate 2018.

H1: La organización de la escuela incide significativamente con la formación docente en las instituciones educativas públicas de UGEL 06 Ate 2018.

**Nivel de confianza:** 99%       $\alpha = 0,01$

**Regla de decisión:** Si  $p \geq \alpha$ , se acepta H0; Si  $p < \alpha$ , se rechaza H0.

**Prueba de estadística:** Rho de Spearman

**Tabla 18.** *Medidas de correlación entre organización la escuela y formación docente*

			Organización de la escuela	Formación docente
Rho de Spearman	Organización de la escuela	Coeficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	55	55
	Formación docente	Coeficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	55	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de análisis estadístico de la tabla 18, dan cuenta de la incidencia  $r = 0,770$  entre variables, indicando correlación positiva alta. La significancia de 0,001 muestra menor a 0.05, lo que señala incidencia significativa, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta hipótesis alterna, donde específica incidencia significativa entre la organización y formación docente.

## Hipótesis específica 2

H0: El acompañamiento pedagógico no incide significativamente con formación docente en instituciones educativas públicas de UGEL 06 Ate 2018

H1: El acompañamiento pedagógico incide significativamente con formación docente en entidades educativas públicas de UGEL 06 Ate 2018

**Nivel de confianza:** 99%  $\alpha = 0,01$

**Regla de decisión:** Si  $p \geq \alpha$ , se acepta H0; Si  $p < \alpha$ , se rechaza H0.

**Prueba de estadística:** Rho de Spearman

**Tabla 19.** Medidas de correlación entre acompañamiento pedagógico y formación docente

			Acompañamiento pedagógico	Formación docente
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico del director	Coeficiente de correlación	1,000	,824**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Formación docente	Coeficiente de correlación	,824**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	55	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Los resultados del análisis estadístico de la tabla 19, dan cuenta la incidencia  $r = 0,824$  entre dimensión acompañamiento pedagógico y formación docente, indicándonos. La significancia de 0,000 muestra que es menor a 0.05, que señala incidencia significativa, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde especifica incidencia significativa muy alta en dimensión acompañamiento y la formación docente.



### Hipótesis específica 3

H0: El comportamiento ético no incide significativamente con formación docente en instituciones educativas públicas de UGEL 06 Ate 2018.

H1: El comportamiento ético incide significativamente con formación docente en las instituciones educativas públicas de UGEL 06 Ate 2018.

**Nivel de confianza:** 95%       $\alpha = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $p \geq \alpha$ , se acepta H0; Si  $p < \alpha$ , se rechaza H0.

**Prueba de estadística:** Rho de Spearman

**Tabla 20.** Medidas correlación entre el comportamiento ético del director y la formación docente

			Comportamiento ético	Formación docente
Rho de Spearman	Comportamiento ético del director	Coeficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Formación docente	Coeficiente de correlación	,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Los resultados del análisis estadístico tabla 20, dan cuenta de la incidencia  $r = 0,678$  entre variables indicando una relación significativa, como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , por tanto rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis alterna; donde especifica incidencia significativa alta comportamiento ético y formación docente.

#### Hipótesis específica 4

H0: Promoción autoevaluación y aprendizaje continuo no incide significativamente en instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018.

H1: Promoción de autoevaluación y aprendizaje continuo si incide significativamente en formación docente de instituciones educativas públicas de UGEL 06 Ate 2018.

**Nivel de confianza:** 99%  $\alpha = 0,01$

**Regla de decisión:** Si  $p \geq \alpha$ , se acepta H0; Si  $p < \alpha$ , se rechaza H0.

**Prueba de estadística:** Rho de Spearman

**Tabla 21.** *Medidas de correlación entre promoción autoevaluación y aprendizaje continuo y la formación docente*

		La promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo		Formación docente
Rho de Spearman	La promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo	Coefficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Formación docente	Coefficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Los resultados estadístico de la tabla 21, dan cuenta de la incidencia  $r = 0,728$  entre variables indicándonos que existe una relación significativa y  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ , por tanto se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis alterna; donde especifica incidencia alta y proporcional entre promoción, autoevaluación y formación docente.

### Hipótesis específica 5

H0: La promoción de vida saludable el manejo de riesgo no incide significativamente con la formación en instituciones educativas públicas de UGEL 06 Ate 2018.

H1: La promoción de vida saludable el manejo de riesgo si incide significativamente con formación docente en las instituciones educativas públicas de UGEL 06 Ate 2018.

**Nivel de confianza:** 99%  $\alpha = 0,01$

**Regla de decisión:** Si  $p \geq \alpha$ , se acepta H0; Si  $p < \alpha$ , se rechaza H0.

**Prueba de estadística:** Rho de Spearman

**Tabla 22.** Medidas de correlación entre promoción de estilo de vida saludable, manejo de riesgo y formación docente

		Promoción de estilo de vida saludable y manejo de riesgo	Formación docente
Rho de Spearman	Promoción de estilo de vida saludable y manejo de riesgo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,782**
		N	55
	Formación docente	Coefficiente de correlación	,782**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Los resultados del análisis estadístico tabla 22 dan cuenta de la incidencia  $r = 0,782$  entre las variables, indican que existe correlación, la significancia  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , es menor lo que señala incidencia significativa, por tanto rechazamos la hipótesis nula, y acepta la alterna; donde hay incidencia alta directamente proporcional entre promoción estilo de vida saludable y formación docente.

#### **IV. Discusión**

#### 4.1. Discusión de resultados

Realizadas las pruebas estadísticas, evidenciamos incidencia entre las dos variables de esta investigación en la que se discute los resultados como también a diversos autores con sus conclusiones confirmando o discrepando de las hipótesis contrastadas.

En la hipótesis general evidenció que hay incidencia significativa entre liderazgo pedagógico y formación docente concluyendo que, a mayor liderazgo pedagógico mejora la formación docente por lo tanto se brindará mejor servicio en la Institución Educativa. Con este aporte se reafirma los resultados. ( $r_s = 0,847$ ,  $p < 0.05$ ). Bravo (2017), concluyó que el desempeño del director en la conducción del PEI demuestra tener liderazgo, porque tiene características que es considerado adecuado, ante situaciones presentadas demostrando la capacidad para resolverlas y afrontarla.

**Con respecto a la hipótesis específica 1** hay incidencia directa en organización de la escuela y formación docente, concluyendo que, a mejor organización de la escuela se mejora los niveles de la formación docente. Por lo tanto se acepta los aportes de la investigación ( $r_s = 0,770$ ,  $p < 0.05$ ). Gonzaga (2015) manifiesta que el estilo que poseen los directores son metas con perfil del liderazgo, encontrándose supremacía en el carisma e inspiración.

También, el hallazgo es equivalente a lo que Arias y Cantón (2016) señalaron que los maestros no se dan cuenta de la responsabilidad de las tareas de gestión que tiene el director más que pedagógico. Asimismo, se percibió que algunos directores se hallaban en su zona de confort en las áreas administrativas, ya están acostumbrados a la continuidad.

**Con respecto a la hipótesis específica 2** hay significancia entre acompañamiento y formación docente, concluyendo que, mejor acompañamiento del director mejora los niveles de la formación docente. Por lo tanto se confirman los aportes ( $r_s = 0,824$ ,  $p < 0.05$ ). Raxuleu (2014) resalta que los directores tienen un nivel eficiente sobre temas de líder escolar. Los

estratos lo legalizaron con los ítems encontradas en los instrumentos.

Asimismo, lo hallado en la investigación es equivalente a Ynga (2015) concluyó que el líder pedagógico y el desempeño tiene niveles de correlación en sus variables ya que se unen para mejorar el nivel de los estudiantes de San Vicente de la UGEL N° 08 Cañete.

**Con respecto a la hipótesis específica 3** sí hay incidencia significativa en Comportamiento ético, formación docente, concluyendo que, a mejor comportamiento ético del director se mejora los niveles de la formación docente. Por lo tanto se acepta los aportes de la investigación ( $r_s = 0,678$ ,  $p < 0.05$ ).

Ayala (2015) resalta que la preparación docente de calidad, favorece las necesidades creativas de la sociedad. La capacitación a los asesores, acompañantes y especialistas de los futuros docentes, va a ser posible la mejora de una excelente formación.

**Con respecto a la hipótesis específica 4** si hay incidencia significativa entre variables concluyendo que, a mejor promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo se mejora los niveles de la formación docente. Por lo tanto se acepta los aportes de la investigación ( $r_s = 0,728$ ,  $p < 0.05$ ).

Medina y Gómez (2014) manifiesta que los directores estudiados corroboran la pertinencia y la falta de dominio de capacidades en la formación líderes directivos para promover programas de mejora con un realce reflexivo.

**Con respecto a la hipótesis específica 5** sí hay incidencia en las variables concluyendo que, a mejor promoción de estilo y manejo de riesgo se mejora los niveles de la formación docente. Por lo tanto se aceptan los aportes de la investigación ( $r_s = 0,782$ ,  $p < 0.05$ ).

Rosales (2015) concluyó que directivos tienen actitudes administrativas que pedagógicas, por lo tanto no se probó que existen directores líderes en la

escuelas, observándose en todas las escuelas la insatisfacción docente, ya que la capacitación y preparación por parte del gobierno es lo que les a quitado tiempo, y no han recibido estímulo alguno a cambio.

## **V. Conclusiones**



- Primera** Se obtiene en los resultados una lista significancia de 0,000 y menor a 0,05, por lo tanto, sí hay incidencia muy alta, entre Liderazgo pedagógico y Formación docente. ( $r_s = 0,847$ ,  $p < 0.05$ ).
- Segunda** La hipótesis específica 1 muestra como resultado que si hay registro de significancia 0,000 y menor al nivel 0,05 se indica que hay incidencia alta entre Organización de la escuela y Formación docente. ( $r_s = 0,770$ ,  $p < 0.05$ ).
- Tercera** Se obtuvo que la hipótesis específica 2, registra significancia de 0,000 menor al nivel 0,05 se determina que hay incidencia muy alta, entre Acompañamiento pedagógico y Formación docente. ( $r_s = 0,824$ ,  $p < 0.05$ ).
- Cuarta** Los resultados de hipótesis específica 3, evidencia significancia bilateral 0,000 menor al nivel 0,05 se manifiesta que hay incidencia alta, en Comportamiento ético y Formación docente. ( $r_s = 0,678$ ,  $p < 0.05$ ).
- Quinta** La hipótesis específica 4, muestra significancia de 0,000 menor a 0,05 se manifiesta que hay incidencia alta, entre Promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo docente. ( $r_s = 0,728$ ,  $p < 0.05$ ).

**Sexta**

La hipótesis específica 5, evidencia 0,000 de significancia menor al nivel 0,05 se manifiesta que hay incidencia alta, entre promoción de estilo de vida y formación docente. ( $r_s = 0,782$ ,  $p < 0.05$ ).

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:**

Recomendamos: para que el director obtenga una gestión eficaz primero debe ser líder, estratega y que ese trabajo lo perciban los maestros y padres, y que todas las debilidades y amenazas de su institución los convierta en las capacidades y habilidades..

**Segunda:**

Lo primero que se debe hacer es el levantamiento de una adecuada formación escolar, ello garantizará que el liderazgo del director sea pertinente.. Se debe recordar que el líder pedagógico no solo debe dedicarse a lo administrativo, sino también debe entender lo que significa él, en la organización de la escuela tal como lo señala el Minedu (2011):

**Tercera:**

Se recomienda que el director de las entidades educativas sean comunicativos asertivos y empáticos, en el acompañamiento de sus docentes y en el proceso de transición para que el docente sea reflexivo, y autónomo, con dominio disciplinar y de los procesos de enseñanza que le permitirá enfrentar a problemas educativos con autonomía, confianza y alternativas de solución apropiadas.

**Cuarta:**

Se recomienda a los directores ajustar su comportamiento a un orden ético, puesto que sus funciones así lo requieren, ya que llevan consigo el interés de la sociedad como eje del trabajo educativo, como agente y sujeto con autonomía, identidad y creatividad. Las funciones que realiza debe demostrar su capacidad que les sea posible y por sobre todas las cosas actuar con honradez íntegra y alejarse de toda influencia que les lleve a actuar sin ética.

**Quinta:**

Se recomienda a los directivos investigar para optimizar la calidad de enseñanza y reflexionar sobre lo que se desea conseguir a nivel institucional y sobre todo a nivel escolar a través del auto reflexión para lograr las metas planteadas por la institución. También, desarrollar un marco de estándares para la mejora de los aprendizajes

**Sexta:**

Se recomienda que el director imparta capacitación a la población estudiantil sobre estilos de vida saludable con la finalidad de sensibilizar, formar e informar una cultura de previsión ello se debe utilizar fundamentalmente las tecnologías informativas y comunicativas, así como alianzas con los aliados estratégicos de la comunidad.

## Referencias

- Arias y Cantón (2016). *Los procesos en gestión de calidad. Un ejemplo en un centro educativo. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8(5).
- Ayala, E. (2015) *La Formación del docente bajo el paradigma de una educación humanística (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado, Lima-Perú.*
- Ausubel, D. (2000). *Adquisición y retención del conocimiento: una perspectiva cognitiva: Paidós.*
- Ballester Vila, M<sup>a</sup> G. y Sánchez Santamaría, J.: “La dimensión pedagógica de la formación docente”, en *ENSAYOS, Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, N° 26, 2013. (Enlace web: <http://www.uclm.es/ab/educacion/ensayos>)
- Bazán, A. (2016). *Liderazgo pedagógico del director y del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la red N° 09 del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014. logos*, 6(1).
- Bolívar, A., López Yáñez, J. Murillo F. (2013). *Liderazgo en las instituciones educativas: Una revisión de líneas de investigación. Revista fuentes.*
- Bolívar. A. (2014). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden. Promesa y realidades. Madrid: La Muralla.*
- Bravo Ponce, C. R. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y buenas prácticas de gestión escolar en colegio municipal de la VI región.*

- Cardona, B. (2014). Configuración del sentido de la responsabilidad del sujeto joven en el espacio escolar, estímulo y castigo.
- Casas, P. (2013). *Introducción a la metodología de la investigación*. Buenos Aires. Editorial Pearson.
- Contreras, D y Jiménez, L. (2016) *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención. (Tesis de maestría, universidad del rosario-Bogotá 132 –Colombia)* Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
- Córdoba, A. (2016) *Programa de Formación Pedagógica a docentes orientado al aprendizaje cooperativo en estudiantes a través de un entorno virtual de aprendizaje* (Tesis Maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- D'Alessio F. (2014). *Liderazgo y atributos gerenciales: una visión global y estratégica*, 1era edición p. 61, México, Pearson Education.
- Dewey, J. (2001). *Cómo pensamos: Nueva exposición de la relación entre pensamiento reflexivo y proceso educativo*. Barcelona: Paidós.
- Díaz y Hernández (2014). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Una interpretación constructivista. México: D.F: Mc Graw Hill.
- Díaz C. y Hernández (2014). Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación del desempeño y formación docente. *Papeles del psicólogo*.
- Fierro, C. & Contreras, J. (2014). La práctica docente y sus dimensiones. Documento de trabajo Departamento Valores UC. Recuperado de:

- [http://valoras.uc.cl/wp-content/uploads/2016/10/práctica\\_docente.pdf](http://valoras.uc.cl/wp-content/uploads/2016/10/práctica_docente.pdf).
- Flores, C. (2016). *El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes*. Un estudio de liderazgo educativo en la VI y VII Regiones de Chile.
- Flores, A. (2017). Liderazgo pedagógico del director en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria UGEL-04–Comas, 2017.
- Freire, S. y Miranda, A. (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. Avances de Investigación 17 GRADE. Disponible en:  
<http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf>.
- García, M. (2016). Competencias corporativas e inteligencia emocional en la Municipalidad Provincial de Arequipa 2016.
- Gonzaga, G. (2015) El perfil del liderazgo del director en la organización escolar de la institución educativa N° 15513 “Nuestra Señora de Guadalupe” Talara, (Tesis Maestría). Universidad de Piura, Facultad de Ciencias de la Educación. Disponible en:  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2295/MAE\\_EDUC\\_155.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2295/MAE_EDUC_155.pdf?sequence=1)
- González, M<sup>a</sup>. Teresa. (2016). Las organizaciones escolares: dimensiones y características. Organización y Gestión de Centros Escolares. Dimensiones y procesos (25-38). Madrid: Prentice-Hall.
- Hernández, et al. (2014) *Metodología de la investigación* (Vol. 3). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R. (2014). La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada. *Cuestiones Pedagógicas*, 23, 187-210.



Hernández, Fernández y Sampiere (2014). *Metodología de la investigación*.

México: McGraw-Hill.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014).

*Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación* (6ª ed.).

México: McGraw-Hill.

House, (2013). Comprensión culturas y teorías de liderazgo en todo el mundo: una introducción al proyecto. GLOBO. Diario de negocios del mundo, 37, 3-10.

Leon, L., & Enrique, R. (2017). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín–El Agustino–2017.

Lorenzo. (2015). Factores clave para el desarrollo de la educación a distancia en la universidad contemporánea. Una aplicación del método de análisis estructural. *Lecturas: liderazgo directivo*, (368).

Leithwood et al. (2014). *Exitoso Liderazgo escolar: qué es y cómo Influencias del aprendizaje de los alumnos*. Londres: DfES. Informe de investigación 800.

Vaillant, D. y Marcelo, C. (2012). *Ensinando a ensinar. As quatro etapas de uma aprendizagem*. Curitiba. Panamá: Editora Universidade Tecnológica

Martínez, M. (2014). El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012 – 2013. Tesis para optar al Grado de Magister Scientiarum en Ciencias de la Educación con mención Administración Educativa, en la Universidad Nacional Abierta, de la República Bolivariana de Venezuela.

- Martínez, T. (2013). *Seminario de investigación científica*. Santiago de Chile. Editorial Pearson.
- Medina, A. y Gómez, R. (2014). El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. *Perspectiva Educacional*, 53 (1), 91-113.
- Mestanza, S. M. (2017). Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la IE “San Antonio de Jicamarca”, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana.
- MINEDU (2016). Habilidades interpersonales: Guía para el participante. Primer fascículo p. 5. Contenido transversal. Diplomado en gestión escolar y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico. Programa directivo EDUCAN. Ministerio de Educación. Lima.
- MINEDU. (2016). Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. Guía para el participante – Segundo fascículo. Módulo 6 p. 20. Diplomado en gestión escolar y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico. Programa directivos EDUCAN. Ministerio de Educación. Lima
- MINEDU (2014<sup>a</sup>). Marco de Buen Desempeño Directivo. Directivos p. 66 construyendo escuela. Lima: Minedu.
- MINEDU (2016). Marco de buen desempeño del directivo: Directivos construyendo escuela a través del acompañamiento y asesoría. Ministerio de Educación. Lima.
- MINEDU (2015). Manual de gestión escolar. Directivos construyendo escuela. Liderazgo pedagógico. Lima: MINEDU
- MINEDU. (2014). Resolución Ministerial N o 0304-2014- ED. "Marco de Buen Desempeño Directivo" p. 2 de Educación Básica Regular. Lima:

Ministerio de Educación.

MINEDU. (2016). Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. Guía para el participante – Primer fascículo. Módulo 6. p. 45. Diplomado en gestión escolar y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico. Programa directivos EDUCAN. Ministerio de Educación. Lima.

Mulford, B. (2015). Liderazgo para mejorar la calidad de la educación secundaria: Algunos desarrollos internacionales. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, 10, 1. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev101ART2.pdf>

Murillo, F. (2016). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *REICE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*.

Ortiz Berrios, A. (2014). El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de Educación básica: Juan Ramón Molina, Las américas Nemencia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central (Doctoral dissertation).

Ortiz, R., & Sosa, M. (2014). Acompañamiento, pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el centro escolar “Emmanuel Mongalo y Rubio” (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma. Managua, Nicaragua.

Raxuleu, M. (2014). Liderazgo del Director y desempeño pedagógico docente (Tesis Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Quetzaltenango, Guatemala.

Rivero, José (2015). “La formación docente en la educación con personas jóvenes y adultas.” MED/PROMUDEH. Lima, 2014. “Educación y exclusión en América Latina. Reformas en tiempo de globalización”. Tarea y Ayuda en Acción. Lima.

Robinson (2015) El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.

Robinson, k. (2014). <[http://sv.wikipedia.org/wiki/Robinson\\_2014](http://sv.wikipedia.org/wiki/Robinson_2014)>. (Consulta: 7/10/2013).

Robbins, S. & Judge, T. (2014). Comportamiento organizacional [Organizational Behavior].

Rojas, K. & Vargas, M. (2014). El liderazgo pedagógico de los directores en la red educativa rural “maestros del siglo XXI” del distrito y provincia de Candarave–Tacna-2013.

Rodriguez, C., & Alonso, H. (2018). Influencia del liderazgo pedagógico del directivo en el desempeño docente en la IE San Martín de Socabaya, Arequipa 2018.

Rodríguez, A. (2017). *Concepciones y prácticas de liderazgo en la gestión de la organización escolar. Transiciones entre los paradigmas tradicionales y socio críticos de la gestión educativa* (Doctoral dissertation, Universidad del Magdalena).

Rosales, M. (Mayo 2015). ¿Calidad sin Liderazgo? Revista Digital de Educación y Nuevas Tecnologías, N° 4. [En línea] Disponible en <http://contextoeducativo.com.ar/2000/5/nota-3.htm>. [Consulta: 21 de mayo de 2009].

Santos Guerra (2014). *Claves para la organización de centros escolares*. Horsori.

Santibáñez, M. (2014) Sistematización de estrategias para la formación del docente reflexivo en una universidad privada de Lima (Tesis Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado, Lima Perú. Disponible en: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5780/santivanezarias\\_martha\\_sistematizacion\\_docente.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5780/santivanezarias_martha_sistematizacion_docente.pdf?sequence=1&isallowed=y)

Ynga (2015). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de San Vicente Cañete, 2014.

Vaillant, D. (2014). *Análisis y reflexiones para pensar el desarrollo profesional docente continuo. Educar, p. 64..*

Zaya, P. & Cabrera, N. (2006). *Liderazgo empresarial*. N° (658). E-libro, corp.

## **Anexos**

## **ANEXO 1**

### **Artículo científico**

#### **1. TÍTULO**

Liderazgo pedagógico del director en la formación docente de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate, 2018

#### **2. AUTORA**

Br. Esther Matilde Ramírez Miranda

#### **3. RESUMEN**

El objetivo de la presente investigación fue determinar la incidencia del liderazgo pedagógico en la formación docente de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018. La investigación es de tipo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo. La muestra fue de tipo censal compuesta por 55 docentes, se aplicó dos instrumentos que fueron validados por juicio de experto determinando su confiabilidad, con una se midió la variable liderazgo pedagógico del director y la otra para medir la variable formación docente. Asimismo, se empleó la estadística como coeficiente de correlación de Spearman, para determinar el grado de correlación entre las variables. En este estudio se llegó a la conclusión de que hay incidencia significativa entre el liderazgo pedagógico del director y la formación docente en las Instituciones Educativas públicas del distrito de Ate - 2018.

#### **PALABRAS CLAVE**

Liderazgo, trabajo pedagógico del director, formación docente

#### **4. ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the incidence of pedagogical leadership in the teacher training of public educational institutions of the UGEL 06 Ate 2018. The research is correlational type non-experimental cross-sectional design and quantitative approach. The sample was of a census type composed of 55 teachers, two instruments were applied that were validated by expert judgment, determining its reliability, with one measuring the pedagogical variable of the director and the other measuring the teacher training variable. Likewise, statistics were used as the Spearman correlation coefficient, to determine the degree of correlation between the variables. The study concluded that there is a significant impact between the pedagogical leadership of the director and teacher training in the public educational institutions of the district of Ate 2018.

#### **KEYWORDS**

Leadership, pedagogical work of the director, teacher training

#### **5. INTRODUCCIÓN**

Para la realización de la presente investigación se consideraron los siguientes antecedentes:

Lorenzo (2015), sostiene que:

Ser líder de un centro formativo no es necesariamente dirigirlo. Se puede ser el director y no ser el líder, ni siquiera un líder entre otros muchos de la institución. En cambio, se puede ser un simple profesor o un sencillo tutor y ejercer, entre compañeros y alumnos, una importante función de liderazgo. Tampoco es, ni mucho menos, saber gestionar con eficacia los recursos que tiene la organización. Eso, en las organizaciones de cierta complejidad, se considera sencillamente ser un buen ejecutivo. (p. 368).

En cuanto a la formación docente Díaz y Hernández (2014) definen “como un proceso de desarrollo personal- profesional” (p.19). Es sustancial



partir de esta conceptualización, ya que al igual que otros autores vemos la formación como algo que debe apoyar al docente no solo en su labor docente, sino también en lo personal, mientras que demasiadas veces la formación tradicional se concentra en el progreso de algo determinado que usualmente está relacionado con el trabajo.

## **6. METODOLOGÍA**

La investigación es de tipo correlacional diseño no experimental de corte transversal. Es correlacional, porque tienen “como propósito conocer la incidencia o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, 2010, p. 81). La muestra fue de tipo censal compuesta por 55 docentes, se aplicaron dos instrumentos que fueron validados por juicio de experto determinando su confiabilidad, con una se midió la variable liderazgo pedagógico del director y la otra para medir la variable formación docente. Asimismo, se empleó la estadística como coeficiente de correlación de Spearman, para determinar el grado de correlación entre las variables.

El estudio llegó a la conclusión que hay incidencia significativa entre el liderazgo pedagógico del director y la formación docente en las Instituciones Educativas públicas del distrito de Ate 2018. Por ende, queda demostrado que ambos instrumentos aplicados cumplieron con la medida de fiabilidad de la investigación. En la Prueba de correlación de Spearman se utilizó para contrastación de las hipótesis y el análisis de la relación entre variables. Para realizar la prueba de hipótesis de alcance correlacional, se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

## **7. RESULTADOS**

A continuación, se presentan los resultados de frecuencia de los niveles de liderazgo pedagógico del director de las instituciones educativas públicas de la UGEL Ate, se puede observar que de los 55 docentes el 47,3% perciben un alto nivel de liderazgo pedagógico del director, mientras que el 41,8% perciben

un nivel medio y el 10,9% perciben que el nivel es bajo. En la primera hipótesis específica, muestran la existencia de incidencia  $r = 0.439$  entre las variables: organización de la escuela y la formación docente, resultados que indican que existe un nivel de correlación positiva directa prácticamente nula rechazando la hipótesis alterna lo que permite afirmar que no existe incidencia significativa entre organización de la escuela y la formación docente.

A continuación, se presentan los resultados de frecuencia de los niveles de liderazgo pedagógico del director de las instituciones educativas públicas de la UGEL Ate, se puede observar que de los 55 docentes el 47,3% perciben un alto nivel de liderazgo pedagógico del director, mientras que el 41,8% perciben un nivel medio y el 10,9% perciben que el nivel es bajo. De los resultados de la distribución porcentual de la formación de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 06, Ate, se tiene que el 83,6% de los encuestados perciben que el nivel de la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas es alto, mientras que el 12,7% lo percibe como nivel medio y el 3,6% manifiestan que la formación es baja en los docentes.

En la primera hipótesis específica, muestran la existencia de incidencia  $r = 0.439$  entre las variables: organización de la escuela y la formación docente, resultados que indican que existe un nivel de correlación positiva directa prácticamente nula rechazando la hipótesis alterna lo que permite afirmar que no existe incidencia significativa entre organización de la escuela y la formación docente.

En la segunda hipótesis específica, muestran la existencia de incidencia  $r = 0.385$  entre las variables: acompañamiento pedagógico del director y la formación docente, resultados que indican que existe un nivel de correlación positiva directa prácticamente nula rechazando también la hipótesis alterna lo que permite afirmar que no existe incidencia significativa entre acompañamiento pedagógico del director y la formación docente.

En la tercera hipótesis específica, se observa que el valor de significancia es 0.13; por lo tanto, se rechaza  $H_0$ , se acepta que hay incidencia entre el comportamiento ético del director y la formación docente de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate. Además, el valor de  $Rho = 0.333$ , el cual indica que hay incidencia positiva débil, es decir a mayor comportamiento ético del director mejor formación docente.

En la cuarta hipótesis específica, en la tabla 17 se observa que el valor de significancia es 0.01, por lo tanto, se rechaza  $H_0$ , se acepta que hay incidencia entre La promoción de la autoevaluación y el aprendizaje continuo y la formación docente de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate. Además, el valor de  $Rho = 0.484$ , el cual indica que hay incidencia positiva media, es decir a mayor promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo mejor formación docente.

En la quinta hipótesis específica se observa que el valor de significancia es 0.01; por lo tanto, se rechaza  $H_0$ , se acepta que hay incidencia entre la promoción de estilo de vida saludable y manejo de riesgo y la formación docente de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate. Además, el valor de  $Rho = 0.460$ , el cual indica que hay incidencia positiva media, es decir, a mayor promoción de estilo de vida saludable y manejo de riesgo mejor formación docente.

## **DISCUSIÓN**

En el presente estudio, según los resultados obtenidos a partir de los objetivos y de las hipótesis planteadas en la investigación, se obtuvieron los resultados estadísticos con la prueba estadística  $Rho$  Spearman que fue utilizada para las pruebas de hipótesis, Si  $p \geq \alpha$ , se acepta  $H_0$ ; Si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$ . Lo que significa rechazar la hipótesis nula, confirmando las hipótesis de investigación, para ambas variables.

**Primera hipótesis específica: La organización de la escuela incide significativamente en la formación de los docentes.**

Respondiendo a la primera pregunta específica planteada ¿Cómo incide la organización de la escuela en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018?, como resultado se propuso la siguiente hipótesis:

La organización de la escuela incide significativamente en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018.

Se observa que, al correlacionar las variables organización de la escuela y formación docente, se aprecia la correlación ( $Rho = 0,439$ ), el cual indica que hay incidencia positiva media entre ambas y que, además, al ser  $p$  igual a 0,01 ( $p < .01$ ), se evidencia que hay incidencia positiva media, es decir a mayor organización de la escuela mejor formación docente.

Aquí podemos afirmar que sí hay incidencia significativa entre la dimensión organización de la escuela y la variable formación docente, basándonos en la estadística de los resultados del trabajo, y que de acuerdo a los aportes del Minedu, (2016)

La organización de la escuela es aquella que organiza a los sujetos de la sociedad educativa para el buen trabajo de la organización, el estudio de las acciones descritas sobre aspectos de distribución que en cada escuela dan cuenta de un modo de trabajo, aspectos que corresponden a la estructura formal como por ejemplo: los organigramas, la repartición de tareas y la partición del trabajo, la utilización del espacio y tiempo como los que constituyen la distribución informal como relaciones, y modos en las prácticas diarias, cultos y ritos que identifican a la organización educativa, políticas institucionales. Del mismo modo se incluyen trabajos y habilidades, destrezas de dirección del talento humano, materiales, financiamiento, procedimientos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y vigilancia de la información

correspondiente a todos los sujetos del organismo educativo; como también, el desempeño de la normatividad y la vigilancia del desempeño, con la única intención de beneficiar los métodos de enseñanza aprendizaje, como por ejemplo: la dirección del personal, división de funciones y evaluación de su trabajo; la conservación de los patrimonios muebles e inmuebles; distribución de la información y aspectos documentarios del organismo educativo; preparación del presupuesto y toda la administración contable financiera. (p. 20).

**Segunda hipótesis específica: El acompañamiento pedagógico incide significativamente en la formación de los docentes.**

Respondiendo a la segunda pregunta específica planteada ¿Cómo incide el acompañamiento pedagógico en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018?, como resultado se propuso la siguiente hipótesis: El acompañamiento pedagógico incide significativamente en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 - Ate 2018.

Observamos que, al correlacionar las variables acompañamiento pedagógico y formación docente, se aprecia la correlación ( $Rho = 0,385$ ), el cual indica que hay incidencia significativa entre ambas evidenciándose que hay incidencia positiva media, es decir a mayor acompañamiento pedagógico del director mejor formación docente.

Este resultado coincide con lo que dice El MED (2016) que reconoce el acompañamiento como aquel:

Proceso por el cual se brindará una asesoría técnico-pedagógico a los docentes, asesoría pensada en generar un cambio significativo en sus actuales prácticas pedagógicas. De manera significativa, los directivos deberán estar empoderados de los procesos pedagógicos en todo su contexto para poder brindar desde su rol este tipo de acompañamiento. (p, 23).

**Tercera hipótesis específica: El comportamiento ético incide significativamente en la formación de los docentes.**

Respondiendo a la tercera pregunta específica planteada ¿Cómo incide el comportamiento ético en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018?, como resultado se propuso la siguiente hipótesis: El comportamiento ético incide significativamente en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018.

Observamos que, al correlacionar las variables comportamiento ético y formación docente, se aprecia la correlación ( $Rho = 0,333$ ), el cual indica que hay incidencia positiva débil entre el comportamiento ético del director y la formación docente de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate.

Es decir, a mayor comportamiento ético del director mejor formación docente, esto coincide con lo que el Ministerio de Educación (2014).

El comportamiento ético es aquella parte filosófica que representa las normas y principios que toda persona debe ajustar su conducta en su relación con sus semejantes y consigo mismo, de aquí que las labores del hombre estén afectadas con su conducta y su calidad ética de los objetivos que se desean lograr. Conforme con lo anterior, un docente y también un director están implicados en lo que resuelve hacer al momento de practicar su trabajo.

La calidad social y moral de la acción de un trabajo reside en el bien concreto que contribuye a la sociedad usualmente a los miembros de la misma. Es así como un educador y un director, en su buen ejercicio de la carrera obtiene una calidad ética, entonces esta longitud está ligada con el acto de llevar a las personas que el director tiene a su cargo hacia un progreso particular de autonomía propia y social y de compromiso con cada una de sus labores, buscando una educación de calidad.

**Cuarta hipótesis específica: La promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo incide significativamente en la formación de los docentes.**

¿Cómo incide la promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria UGEL 06 Ate, 2018?, como resultado se propuso la siguiente hipótesis: La promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo incide significativamente en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018.

Observamos que, al correlacionar las variables la promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo y formación docente, se acepta que hay incidencia entre La promoción de la autoevaluación el aprendizaje continuo y la formación docente de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate. Además, el valor de  $Rho = 0.484$ , el cual indica que hay incidencia positiva media, es decir, a mayor promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo mejor formación docente.

Aquí podemos afirmar que hay incidencia entre la dimensión la promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo y la variable formación docente, basándonos en los aportes del Minedu (2016)

La promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo es aquella que evalúa si el director es capaz de investigar si para optimizar la calidad de las enseñanzas de los alumnos en su organismo educativo, se requiere reflexionar sobre los objetivos que se plantean conseguir, identificar y prevalecer los retos que requieren destacar para lograr y efectuar mecanismos institucionales que les consienta gobernar sus labores al progreso estable, proceso formativo de modo que se asegure que todos los alumnos estudien. Cita al grupo escolar a una revisión usual de auto reflexión, para valorar si las metas planteadas por el colegio se han cumplido en un determinado periodo, consensuando las determinaciones orientadas a optimizar los procedimientos que se desarrollan en el colegio. Si está capacitado

para examinar la calidad del trabajo colaborativo entre los profesores, creando lugares para la fusión de capacidades, el cambio de prácticas y la meditación en torno a prácticas formativas para el progreso de las enseñanzas. (p.45).

Lo anterior mencionado causa un contexto propicio de trabajo que ayude al progreso particular y profesional de los educadores, favoreciendo la mejora continua y la autoevaluación.

**Quinta hipótesis específica: La promoción del estilo de vida saludable y manejo de riesgo incide significativamente en la formación de los docentes.**

¿Cómo incide la promoción de estilo de vida saludable y manejo de riesgo en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria UGEL 06 Ate, 2018?, como resultado se propuso la siguiente hipótesis: La promoción de estilo de vida saludable y manejo de riesgo incide significativamente en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate, 2018.

Observamos que el valor de significancia es 0.01, por lo tanto, se rechaza  $H_0$ , se acepta que hay incidencia entre La promoción de estilo de vida saludable y manejo de riesgo y la formación docente de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate. Además, el valor de  $Rho = 0.460$ , el cual indica que hay incidencia positiva, es decir, a mayor promoción de estilo de vida saludable y manejo de riesgo mejor formación docente.

Aquí podemos afirmar que hay incidencia entre la dimensión la promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo y la variable formación docente, basándonos en la estadística de los resultados del trabajo. Esta dimensión está relacionada con la capacidad que tiene el director de fomentar una cultura de previsión en el grupo estudiantil a partir de sus propias acciones, fundando habilidades, destrezas para aminorar los posibles peligros y amenazas que podrían perjudicar al colegio y que aseveren la seguridad e integridad de los individuos de la sociedad educativa. Expresa de forma



vinculada las acciones regidas a la atención de posibles escenarios de peligros creando compromisos, y tomando en cuenta los bienes utilizables. (Minedu, p.32).

## CONCLUSIONES

Los resultados, según la prueba de correlación de Spearman, indican que hay incidencia entre el liderazgo pedagógico del director y la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate., ya que la prueba estadística arrojó que hay incidencia positiva débil (0,439) y nivel de significancia 0.01 entre ambas variables, es decir, a mayor liderazgo pedagógico del director, mejor formación docente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Díaz y Hernández (2014). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. México: Mc Graw Hill.

Díaz C. y Hernández (2014). Formación docente y educación basada en competencias, en María de los Ángeles Valle Flores. Formación en competencias y certificación profesional, UNAM/CESU, tercera época, 9.

Hernández Carrera, R. M. (2014). La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada. *Cuestiones Pedagógicas*, 23, 187-210.

Lorenzo. (2015). El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales. *Revista Española de Pedagogía*. Año LXIII, 232, 367-388.

MINEDU (2016). Marco de buen desempeño del directivo: Directivos construyendo escuela a través del acompañamiento y asesoría. Ministerio de Educación. Lima.

## **ANEXO 2**

## DECLARACIÓN JURADA

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Esther Matilde Ramírez Miranda egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 06558812 con el artículo titulado "Liderazgo pedagógico del director en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018".

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Esther Matilde Ramírez Miranda

Firma:

  
DNI. N° 06558812

### **Anexo 3**

#### **Matriz de consistencia**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### Liderazgo pedagógico del director en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	
<b>Problema general</b>  ¿Cómo incide el liderazgo pedagógico del director en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate, 2018?  <b>Problemas específicos</b> <b>1.</b> ¿Cómo incide la organización de la escuela en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018?	<b>Objetivo general</b>  Establecer la incidencia del liderazgo pedagógico del director en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate, 2018  <b>Objetivos específicos</b> <b>1.</b> Establecer la incidencia de la organización de la escuela en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate, 2018	<b>Hipótesis general</b>  El liderazgo pedagógico del director incide significativamente en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate, 2018.  <b>Hipótesis específicos</b> <b>1.</b> La organización de la escuela incide significativamente en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate, 2018.	<b>Variable 1: Liderazgo pedagógico del director</b>	
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
			Organización de la escuela	Planificación institucional
				Planificación de los procesos pedagógicos
				Planificación del clima institucional
			Acompañamiento Pedagógico	Monitoreo
				Supervisión
				Recomendaciones
			Comportamiento ético	Código de ética institucional
				Clima escolar
				Resolución de conflictos

<p><b>2.</b> ¿Cómo incide el acompañamiento pedagógico en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018?</p> <p><b>3.</b> ¿Cómo incide el comportamiento ético en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018?</p>	<p><b>2.</b> Establecer la incidencia del acompañamiento pedagógico en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate, 2018</p> <p><b>3.</b> Establecer la incidencia del comportamiento ético en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate, 2018</p>	<p><b>2.</b> El acompañamiento pedagógico incide significativamente en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate, 2018.</p> <p><b>3.</b> El comportamiento ético incide significativamente en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate, 2018.</p>	Promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo	Autoevaluación
				Aprendizaje colaborativo y cooperativo
				Loncheras alimenticias
				hábitos alimenticios
			Promoción de estilo de vida saludable y manejo de riesgo	estilos de vida saludable

<p>4. ¿Cómo incide la promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria UGEL 06 Ate, 2018?</p> <p>5. ¿Cómo incide la promoción de estilo de vida saludable y manejo de riesgo en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria UGEL 06 Ate, 2018?</p>	<p>4. Establecer la incidencia de la promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria UGEL 06, Ate 2018</p> <p>5. Establecer la incidencia de la promoción de estilo de vida saludable y manejo de riesgo en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria UGEL 06 Ate, 2018</p>	<p>4. La promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo incide significativamente en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria UGEL 06 Ate, 2018.</p> <p>5. La promoción del estilo de vida saludable y manejo de riesgo incide significativamente en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria UGEL 06 Ate, 2018.</p>	<b>Variable 2: Formación de los docente</b>	
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
			Personal	autoestima
				Habilidades sociales
				Actitudes de la convivencia
			Pedagógica	Desarrollo de competencias para el aprendizaje
				Desarrollo de competencias para el aprendizaje
				Contextualización
				Capacitación
			Institucional	Trabajo institucional en equipo
				Convivencia pedagógica y democrática
			Social ciudadana	Participación comunal
				Identificación con la comunidad
				Demandas sociales

**Anexo 4**  
**Instrumentos**



## CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

Estimado(a) colega, el presente cuestionario trata sobre Liderazgo pedagógico del director y tiene como propósito recoger información para detectar las dificultades que existen y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con total libertad y sinceridad marcando con una (x) el nivel de cada pregunta que usted considere adecuado.

Muchas gracias

<b>LEYENDA</b>	
<b>Siempre</b>	<b>5</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>4</b>
<b>A veces</b>	<b>3</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>2</b>
<b>Nunca</b>	<b>1</b>

No.	<b>VARIABLE: Liderazgo pedagógico del director</b>					
	<b>Dimensión 1: Organización de la escuela</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
1	Realiza reuniones con los docentes para unificar criterios de planificación desarrollo y evaluación.					
2	Plantea metas y objetivos institucionales que incluyen las necesidades de los docentes.					
3	Estimula a los docentes a desarrollar ideas innovadoras en su labor pedagógica.					
4	Programa acciones para promover la identidad, principios y valores en el centro educativo.					
5	Promueve actividades de capacitación para mejorar la práctica pedagógica de los docentes.					
6	Planifica las estrategias de trabajo pedagógico durante el año escolar.					
	<b>Dimensión 2: Acompañamiento pedagógico</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
7	Realiza el acompañamiento al docente con la finalidad de orientar y tomar decisiones.					
8	Aplica la ficha de monitoreo durante la observación del desempeño docente.					
9	Utiliza cuaderno de campo cuando monitorea al docente.					
10	Cumple con la supervisión de la labor pedagógica.					
11	Supervisa a los miembros de la institución educativa si cumplen sus funciones.					
12	Promueve en los docentes a través del diálogo reflexivo el cambio en su práctica pedagógica.					

	<b>Dimensión 3: Comportamiento ético</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
13	Promueve el respeto a las normas de convivencia institucional.					
14	Da a conocer sus valores y principios más importantes.					
15	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.					
16	Ejerce su liderazgo basándose en los valores éticos, morales y democráticos.					
17	Promueve una cultura de paz respetando las diferencias personales.					
18	Existe un clima favorable para trabajar en equipo que permita la búsqueda de soluciones a los problemas.					
	<b>Dimensión 4: Promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
19	Habla de forma optimista sobre el desempeño de sus docentes.					
20	Planifica conjuntamente con los docentes los días de logro académico.					
21	Desarrolla talleres de reflexión pedagógica.					
22	Comparte con el personal la responsabilidad de los sucesos de la institucional.					
	<b>Dimensión 5: Promoción de estilo de vida saludable y manejo de riesgo</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
23	Supervisa la calidad de los productos de venta en los kioscos escolares.					
24	Supervisa la calidad de los productos de venta en las cafeterías escolares.					
25	Promueve charlas a estudiantes sobre buenos hábitos alimenticios.					
26	Recomienda el uso de loncheras saludables en los estudiantes.					
27	Promueve el deporte y aseo para el desarrollo personal.					
28	Fomenta la práctica de buenas costumbres con el medio ambiente como medio de vida buena.					

## CUESTIONARIO SOBRE FORMACIÓN DOCENTE

Estimado(a) colega, el presente cuestionario trata sobre la formación docente y tiene como propósito recoger información para detectar las dificultades que existen y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con total libertad y sinceridad marcando con una (x) el nivel de cada pregunta que usted considere adecuado.

Muchas gracias

<b>LEYENDA</b>	
<b>Siempre</b>	<b>5</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>4</b>
<b>A veces</b>	<b>3</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>2</b>
<b>Nunca</b>	<b>1</b>

No.	<b>VARIABLE: Formación docente</b>					
	<b>Dimensión 1 : Personal</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
1	Participo en las reuniones para la planificación pedagógicas con mis colegas.					
2	Me planteo objetivos para alcanzar mis metas.					
3	Aplico para mejorar mi calidad de enseñanza estrategias innovadoras.					
4	Promuevo principios y valores en mi institución educativa.					
5	Participo en actividades de capacitación para mejorar mi practica pedagógica.					
6	Participo del trabajo pedagógico de mi institución durante el año escolar.					
	<b>Dimensión 2: Pedagógica</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
7	Tomo decisiones con la finalidad de mejorar mi desempeño docente.					
8	Acepto el monitoreo durante mi jornada de trabajo.					
9	Acepto que realicen una descripción sobre mi trabajo pedagógico.					
10	Participo de la supervisión que me realizan sobre mi práctica pedagógica.					
11	Cumplo con mis funciones de las actividades asignadas en mi institución educativa.					
12	Tomo en cuenta las recomendaciones sobre los cambios en mi práctica pedagógica.					

	<b>Dimensión 3: Institucional</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
13	Respeto acuerdos y normas en bienestar de mi institución.					
14	Promuevo valores y principios a nivel institucional.					
15	Participo con iniciativa y sentido crítico en la gestión Institucional.					
16	Participo y promuevo valores éticos a nivel institucional.					
17	Participo en procesos de concertación las diferencias personales en favor de la educación y de mi institución.					
18	Percibo un clima favorable cuando se realiza trabajos en equipo.					
	<b>Dimensión 4: Social ciudadana</b>					
19	Promuevo vínculos de comunicación con los padres de familia y la comunidad educativa.					
20	Convoco a los padres de familia y la comunidad al desarrollo de jornadas institucionales.					
21	Promuevo actividades de cuidado y buenos hábitos en la Comunidad.					
22	Promuevo actividades de deporte, aseo y de seguridad ciudadana en la localidad.					

## **Anexo 5**

### **Validez de instrumentos**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

	PREGUNTAS	CATEGORIAS					
		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	<b>ORGANIZACIÓN DE LA ESCUELA</b>						
1	Realiza reuniones con los docentes para unificar criterios de planificación desarrollo y evaluación.	✓		✓		✓	
2	Plantea metas y objetivos institucionales que incluyen las necesidades de los docentes.	✓		✓		✓	
3	Estimula a los docentes a desarrollar ideas innovadoras en su labor pedagógica.	✓		✓		✓	
4	Programa acciones para promover la identidad, principios y valores en el centro educativo.	✓		✓		✓	
5	Promueve actividades de capacitación para mejorar la práctica pedagógica de los docentes.	✓		✓		✓	
6	Planifica las estrategias de trabajo pedagógico durante el año escolar.	✓		✓		✓	
	<b>ACOMPANIAMIENTO PEDAGÓGICO</b>						
7	Realiza el acompañamiento al docente con la finalidad de orientar y tomar decisiones.	✓		✓		✓	
8	Aplica la ficha de monitoreo durante la observación del desempeño docente.	✓		✓		✓	
9	Utiliza cuaderno de campo cuando monitorea al docente.	✓		✓		✓	
10	Cumple con la supervisión de la labor pedagógica.	✓		✓		✓	
11	Supervisa a los miembros de la institución educativa si cumplen sus funciones.	✓		✓		✓	
12	Promueve en los docentes a través del diálogo reflexivo el cambio en su práctica pedagógica.	✓		✓		✓	
	<b>COMPORTAMIENTO ÉTICO</b>						
13	Promueve el respeto a las normas de convivencia institucional.	✓		✓		✓	
14	Da a conocer sus valores y principios más importantes.	✓		✓		✓	
15	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.	✓		✓		✓	
16	Ejerce su liderazgo basándose en los valores éticos, morales y democráticos.	✓		✓		✓	
17	Promueve una cultura de paz respetando las diferencias personales.	✓		✓		✓	
18	Existe un clima favorable para trabajar en equipo que permita la búsqueda de soluciones a los problemas.	✓		✓		✓	

PROMOCIÓN DE LA AUTOEVALUACIÓN Y APRENDIZAJE CONTINUO		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	Habla de forma optimista sobre el desempeño de sus docentes.	/		/		/	
20	Planifica conjuntamente con los docentes los días de logro académico.	/		/		/	
21	Desarrolla talleres de reflexión pedagógica.	/		/		/	
22	Comparte con el personal la responsabilidad de los sucesos de la institucional.	/		/		/	
PROMOCIÓN DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE Y MANEJO DE RIESGO		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
23	Supervisa la calidad de los productos de venta en los kioscos escolares.	/		/		/	
24	Supervisa la calidad de los productos de venta en las cafeterías escolares.	/		/		/	
25	Promueve charlas a estudiantes sobre buenos hábitos alimenticios.	/		/		/	
26	Recomienda el uso de loncheras saludables en los estudiantes.	/		/		/	
27	Promueve el deporte y aseo para el desarrollo personal.	/		/		/	
28	Fomenta la práctica de buenas costumbres con el medio ambiente como medio de vida buena.	/		/		/	

OBSERVACIONES precisar si hay suficiencia: Hay Deficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir ( ) no aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: M. Valiente Agreda, Loma del Ricon DNI 09951530


Especialidad del validador: Gestión y Planificación de Proyectos, Universidad Hermilio Valdizán - Huancayo

10 De noviembre 2018

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formado.

Relevancia: el ítem es adecuado para representar al componente o dimensión específica.

Claridad: Se entiende sin ninguna dificultad el enunciado; es conciso claro y directo.

  
Firma del experto validador



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DE FORMACIÓN DOCENTE**

N°	PREGUNTAS	CATEGORIAS					
		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Participo en las reuniones para la planificación pedagógicas con mis colegas.	✓		✓		✓	
2	Me planteo objetivos para alcanzar mis metas.	✓		✓		✓	
3	Aplico para mejorar mi calidad de enseñanza estrategias innovadoras.	✓		✓		✓	
4	Promuevo principios y valores en mi institución educativa.	✓		✓		✓	
5	Participo en actividades de capacitación para mejorar mi práctica pedagógica.	✓		✓		✓	
6	Participo del trabajo pedagógico de mi institución durante el año escolar.	✓		✓		✓	
<b>PEDAGÓGICA</b>		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
7	Tomo decisiones con la finalidad de mejorar mi desempeño docente.	✓		✓		✓	
8	Acepto el monitoreo durante mi jornada de trabajo.	✓		✓		✓	
9	Acepto que realicen una descripción sobre mi trabajo pedagógico.	✓		✓		✓	
10	Participo de la supervisión que me realizan sobre mi práctica pedagógica.	✓		✓		✓	
11	Cumplo con mis funciones de las actividades asignadas en mi institución educativa.	✓		✓		✓	
12	Tomo en cuenta las recomendaciones sobre los cambios en mi práctica pedagógica.	✓		✓		✓	
<b>INSTITUCIONAL</b>		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	Respeto acuerdos y normas en bienestar de mi institución.	✓		✓		✓	
14	Promuevo valores y principios a nivel institucional.	✓		✓		✓	
15	Participo con iniciativa y sentido crítico en la gestión Institucional.	✓		✓		✓	
16	Participo y promuevo valores éticos a nivel institucional.	✓		✓		✓	
17	Participo en procesos de concertación las diferencias personales en favor de la educación y de mi institución.	✓		✓		✓	
18	Percibo un clima favorable cuando se realiza trabajos en equipo.	✓		✓		✓	



SOCIAL CIUDADANA		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	Promuevo vínculos de comunicación con los padres de familia y la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
20	Convoco a los padres de familia y la comunidad al desarrollo de jornadas institucionales.	✓		✓		✓	
21	Promuevo actividades de cuidado y buenos hábitos en la Comunidad.	✓		✓		✓	
22	Promuevo actividades de deporte, aseo y de seguridad ciudadana en la localidad.	✓		✓		✓	

OBSERVACIONES precisar si hay suficiencia: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) no aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Valiente Agreda, Laura del Pilar DNI 09951550

Especialidad del validador: Gestión y Planificación de Proyectos, Universidad Homero Valdizola Huérfano

10 De noviembre 2018

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formado.

Relevancia: el ítem es adecuado para representar al componente o dimensión específica.

Claridad: Se entiende sin ninguna dificultad el enunciado; es conciso claro y directo.

  
Firma del experto validador

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

	PREGUNTAS	CATEGORIAS					
		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	<b>ORGANIZACIÓN DE LA ESCUELA</b>						
1	Realiza reuniones con los docentes para unificar criterios de planificación desarrollo y evaluación.	✓		✓		✓	
2	Plantea metas y objetivos institucionales que incluyen las necesidades de los docentes.	✓		✓		✓	
3	Estimula a los docentes a desarrollar ideas innovadoras en su labor pedagógica.	✓		✓		✓	
4	Programa acciones para promover la identidad, principios y valores en el centro educativo.	✓		✓		✓	
5	Promueve actividades de capacitación para mejorar la práctica pedagógica de los docentes.	✓		✓		✓	
6	Planifica las estrategias de trabajo pedagógico durante el año escolar.	✓		✓		✓	
	<b>ACOMPANIAMIENTO PEDAGÓGICO</b>						
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
7	Realiza el acompañamiento al docente con la finalidad de orientar y tomar decisiones.	✓		✓		✓	
8	Aplica la ficha de monitoreo durante la observación del desempeño docente.	✓		✓		✓	
9	Utiliza cuaderno de campo cuando monitorea al docente.	✓		✓		✓	
10	Cumple con la supervisión de la labor pedagógica.	✓		✓		✓	
11	Supervisa a los miembros de la institución educativa si cumplen sus funciones.	✓		✓		✓	
12	Promueve en los docentes a través del diálogo reflexivo el cambio en su práctica pedagógica.	✓		✓		✓	
	<b>COMPORTAMIENTO ÉTICO</b>						
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	Promueve el respeto a las normas de convivencia institucional.	✓		✓		✓	
14	Da a conocer sus valores y principios más importantes.	✓		✓		✓	
15	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.	✓		✓		✓	
16	Ejerce su liderazgo basándose en los valores éticos, morales y democráticos.	✓		✓		✓	
17	Promueve una cultura de paz respetando las diferencias personales.	✓		✓		✓	
18	Existe un clima favorable para trabajar en equipo que permita la búsqueda de soluciones a los problemas.	✓		✓		✓	

PROMOCIÓN DE LA AUTOEVALUACIÓN Y APRENDIZAJE CONTINUO		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	Habla de forma optimista sobre el desempeño de sus docentes.	✓		✓		✓	
20	Planifica conjuntamente con los docentes los días de logro académico.	✓		✓		✓	
21	Desarrolla talleres de reflexión pedagógica.	✓		✓		✓	
22	Comparte con el personal la responsabilidad de los sucesos de la institucional.	✓		✓		✓	
PROMOCIÓN DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE Y MANEJO DE RIESGO		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
23	Supervisa la calidad de los productos de venta en los kioscos escolares.	✓		✓		✓	
24	Supervisa la calidad de los productos de venta en las cafeterías escolares.	✓		✓		✓	
25	Promueve charlas a estudiantes sobre buenos hábitos alimenticios.	✓		✓		✓	
26	Recomienda el uso de loncheras saludables en los estudiantes.	✓		✓		✓	
27	Promueve el deporte y aseo para el desarrollo personal.	✓		✓		✓	
28	Fomenta la práctica de buenas costumbres con el medio ambiente como medio de vida buena.	✓		✓		✓	

OBSERVACIONES precisar si hay suficiencia: Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) no aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Mendoza Retamozo Noemi DNI 23271871

Especialidad del validador: tematica Gestion Educativa Gestion publica

10 de noviembre 2018

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formado.

Relevancia: el ítem es adecuado para representar al componente o dimensión específica.

Claridad: Se entiende sin ninguna dificultad el enunciado; es conciso claro y directo.

  
Firma del experto validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DE FORMACIÓN DOCENTE**

N°	PREGUNTAS	CATEGORIAS					
		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Participo en las reuniones para la planificación pedagógicas con mis colegas.	✓		✓		✓	
2	Me planteo objetivos para alcanzar mis metas.	✓		✓		✓	
3	Aplico para mejorar mi calidad de enseñanza estrategias innovadoras.	✓		✓		✓	
4	Promuevo principios y valores en mi institución educativa.	✓		✓		✓	
5	Participo en actividades de capacitación para mejorar mi práctica pedagógica.	✓		✓		✓	
6	Participo del trabajo pedagógico de mi institución durante el año escolar.	✓		✓		✓	
<b>PEDAGÓGICA</b>		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
7	Tomo decisiones con la finalidad de mejorar mi desempeño docente.	✓		✓		✓	
8	Acepto el monitoreo durante mi jornada de trabajo.	✓		✓		✓	
9	Acepto que realicen una descripción sobre mi trabajo pedagógico.	✓		✓		✓	
10	Participo de la supervisión que me realizan sobre mi práctica pedagógica.	✓		✓		✓	
11	Cumplo con mis funciones de las actividades asignadas en mi institución educativa.	✓		✓		✓	
12	Tomo en cuenta las recomendaciones sobre los cambios en mi práctica pedagógica.	✓		✓		✓	
<b>INSTITUCIONAL</b>		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	Respeto acuerdos y normas en bienestar de mi institución.	✓		✓		✓	
14	Promuevo valores y principios a nivel institucional.	✓		✓		✓	
15	Participo con iniciativa y sentido crítico en la gestión Institucional.	✓		✓		✓	
16	Participo y promuevo valores éticos a nivel institucional.	✓		✓		✓	
17	Participo en procesos de concertación las diferencias personales en favor de la educación y de mi institución.	✓		✓		✓	
18	Percibo un clima favorable cuando se realiza trabajos en equipo.	✓		✓		✓	



SOCIAL CIUDADANA		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	Promuevo vínculos de comunicación con los padres de familia y la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
20	Convoco a los padres de familia y la comunidad al desarrollo de jornadas institucionales.	✓		✓		✓	
21	Promuevo actividades de cuidado y buenos hábitos en la Comunidad.	✓		✓		✓	
22	Promuevo actividades de deporte, aseo y de seguridad ciudadana en la localidad.	✓		✓		✓	

OBSERVACIONES precisar si hay suficiencia: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) no aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Mendoza Retamozo Noemi DNI 23211871

Especialidad del validador: tematica Gestion Educativa, Gestion publica.

10 De noviembre 2018

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formado.

Relevancia: el ítem es adecuado para representar al componente o dimensión específica.

Claridad: Se entiende sin ninguna dificultad el enunciado; es conciso claro y directo.

  
Firma del experto validador

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

	PREGUNTAS	CATEGORIAS					
		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	<b>ORGANIZACIÓN DE LA ESCUELA</b>						
1	Realiza reuniones con los docentes para unificar criterios de planificación desarrollo y evaluación.	✓		✓		✓	
2	Plantea metas y objetivos institucionales que incluyen las necesidades de los docentes.	✓		✓		✓	
3	Estimula a los docentes a desarrollar ideas innovadoras en su labor pedagógica.	✓		✓		✓	
4	Programa acciones para promover la identidad, principios y valores en el centro educativo.	✓		✓		✓	
5	Promueve actividades de capacitación para mejorar la práctica pedagógica de los docentes.	✓		✓		✓	
6	Planifica las estrategias de trabajo pedagógico durante el año escolar.	✓		✓		✓	
	<b>ACOMPANIAMIENTO PEDAGÓGICO</b>						
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
7	Realiza el acompañamiento al docente con la finalidad de orientar y tomar decisiones.	✓		✓		✓	
8	Aplica la ficha de monitoreo durante la observación del desempeño docente.	✓		✓		✓	
9	Utiliza cuaderno de campo cuando monitorea al docente.	✓		✓		✓	
10	Cumple con la supervisión de la labor pedagógica.	✓		✓		✓	
11	Supervisa a los miembros de la institución educativa si cumplen sus funciones.	✓		✓		✓	
12	Promueve en los docentes a través del diálogo reflexivo el cambio en su práctica pedagógica.	✓		✓		✓	
	<b>COMPORTAMIENTO ÉTICO</b>						
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	Promueve el respeto a las normas de convivencia institucional.	✓		✓		✓	
14	Da a conocer sus valores y principios más importantes.	✓		✓		✓	
15	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.	✓		✓		✓	
16	Ejerce su liderazgo basándose en los valores éticos, morales y democráticos.	✓		✓		✓	
17	Promueve una cultura de paz respetando las diferencias personales.	✓		✓		✓	
18	Existe un clima favorable para trabajar en equipo que permita la búsqueda de soluciones a los problemas.	✓		✓		✓	

PROMOCIÓN DE LA AUTOEVALUACIÓN Y APRENDIZAJE CONTINUO		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	Habla de forma optimista sobre el desempeño de sus docentes.	✓		✓		✓	
20	Planifica conjuntamente con los docentes los días de logro académico.	✓		✓		✓	
21	Desarrolla talleres de reflexión pedagógica.	✓		✓		✓	
22	Comparte con el personal la responsabilidad de los sucesos de la institucional.	✓		✓		✓	
PROMOCIÓN DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE Y MANEJO DE RIESGO		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
23	Supervisa la calidad de los productos de venta en los kioscos escolares.	✓		✓		✓	
24	Supervisa la calidad de los productos de venta en las cafeterías escolares.	✓		✓		✓	
25	Promueve charlas a estudiantes sobre buenos hábitos alimenticios.	✓		✓		✓	
26	Recomienda el uso de loncheras saludables en los estudiantes.	✓		✓		✓	
27	Promueve el deporte y aseo para el desarrollo personal.	✓		✓		✓	
28	Fomenta la práctica de buenas costumbres con el medio ambiente como medio de vida buena.	✓		✓		✓	

OBSERVACIONES precisar si hay suficiencia: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) no aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Vargo Anaco, José Hugo DNI 40955905

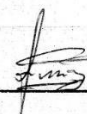
Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

10 de noviembre 2018

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formado.

Relevancia: el ítem es adecuado para representar al componente o dimensión específica.

Claridad: Se entiende sin ninguna dificultad el enunciado; es conciso claro y directo.



Firma del experto validador





## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DE FORMACIÓN DOCENTE

N°	PREGUNTAS	CATEGORIAS					
		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Participo en las reuniones para la planificación pedagógicas con mis colegas.	✓		✓		✓	
2	Me planteo objetivos para alcanzar mis metas.	✓		✓		✓	
3	Aplico para mejorar mi calidad de enseñanza estrategias innovadoras.	✓		✓		✓	
4	Promuevo principios y valores en mi institución educativa.	✓		✓		✓	
5	Participo en actividades de capacitación para mejorar mi práctica pedagógica.	✓		✓		✓	
6	Participo del trabajo pedagógico de mi institución durante el año escolar.	✓		✓		✓	
<b>PEDAGÓGICA</b>		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
7	Tomo decisiones con la finalidad de mejorar mi desempeño docente.	✓		✓		✓	
8	Acepto el monitoreo durante mi jornada de trabajo.	✓		✓		✓	
9	Acepto que realicen una descripción sobre mi trabajo pedagógico.	✓		✓		✓	
10	Participo de la supervisión que me realizan sobre mi práctica pedagógica.	✓		✓		✓	
11	Cumplo con mis funciones de las actividades asignadas en mi institución educativa.	✓		✓		✓	
12	Tomo en cuenta las recomendaciones sobre los cambios en mi práctica pedagógica.	✓		✓		✓	
<b>INSTITUCIONAL</b>		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	Respeto acuerdos y normas en bienestar de mi institución.	✓		✓		✓	
14	Promuevo valores y principios a nivel institucional.	✓		✓		✓	
15	Participo con iniciativa y sentido crítico en la gestión Institucional.	✓		✓		✓	
16	Participo y promuevo valores éticos a nivel institucional.	✓		✓		✓	
17	Participo en procesos de concertación las diferencias personales en favor de la educación y de mi institución.	✓		✓		✓	
18	Percibo un clima favorable cuando se realiza trabajos en equipo.	✓		✓		✓	



SOCIAL CIUDADANA		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	Promuevo vínculos de comunicación con los padres de familia y la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
20	Convoco a los padres de familia y la comunidad al desarrollo de jornadas institucionales.	✓		✓		✓	
21	Promuevo actividades de cuidado y buenos hábitos en la Comunidad.	✓		✓		✓	
22	Promuevo actividades de deporte, aseo y de seguridad ciudadana en la localidad.	✓		✓		✓	

OBSERVACIONES precisar si hay suficiencia: Hoy suficiencia

Opinión de aplicabilidad Aplicable (✓) Aplicable después de corregir ( ) no aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Vargos Amco, Jose Hugo DNI 40953905

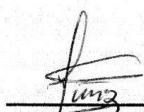
Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa.

10 De noviembre 2018

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formado.

Relevancia: el ítem es adecuado para representar al componente o dimensión específica.

Claridad: Se entiende sin ninguna dificultad el enunciado; es conciso claro y directo.

  
Firma del experto validador

## **ANEXO 6**

**Permiso de la institución  
donde se aplicó el estudio**



PERÚ Ministerio de Educación



Unidad de Gestión Educativa Local N° 06



## CARTA DE ACEPTACIÓN

Señor(a)  
Magtr. MARÍA DEL CARMEN ANCAYA MARTINEZ  
Coordinadora de la escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo – Campus Ate

PRESENTE

**ASUNTO:** Autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación de la Lic. ESTHER MATILDE RAMÍREZ MIRANDA.

Es grato dirigirme a usted para saludarla y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. ESTHER MATILDE RAMÍREZ MIRANDA la aplicación de los instrumentos de investigación en la institución educativa que dirijo N° 1258 “Sebastián Lorente Ibáñez”; la tesis titulada: “**Liderazgo pedagógico del director en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 ATE 2018**”, lo que hago de su conocimiento para los fines que estime conveniente.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi estima personal.

Atentamente



Mg. FERNANDO M. VÁSQUEZ DÍAZ  
DIRECTOR



# Institución Educativa N° 1203 "MANYLSA"

## CARTA DE ACEPTACIÓN

Señor(a)

Magtr. MARÍA DEL CARMEN ANCAYA MARTINEZ

Coordinadora de la escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo – Campus Ate

PRESENTE

**ASUNTO:** Autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación de la Lic. ESTHER MATILDE RAMÍREZ MIRANDA.

Es grato dirigirme a usted para saludarla y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. ESTHER MATILDE RAMÍREZ MIRANDA la aplicación de los instrumentos en la institución educativa que dirijo N° 1203 de Manylsa, la tesis se titula: **“Liderazgo pedagógico del director en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 ATE 2018**, lo que hago de su conocimiento para los fines que estime conveniente.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi estima personal.

Atentamente



  
Luz V. De La Cruz Sulca  
DIRECTORA  
N° 1203

**ANEXO 7**  
**Matriz de datos**

## Base de datos de Liderazgo pedagógico

V1 LIDERAZGO PEDAGÓGICO																												
	D1						D2						D3						D4				D5					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
ENC 1	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	1	3	1	1	2	5	5	5	5	4	5	3	4	5
ENC 2	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	1	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	5
ENC 3	4	2	1	1	2	2	4	2	2	1	2	2	4	2	1	2	1	2	4	2	5	2	4	5	2	2	2	5
ENC 4	4	1	1	2	2	1	4	1	4	1	2	1	4	1	1	1	1	1	4	2	4	5	4	5	2	2	2	4
ENC 5	5	5	2	3	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	2	3	5	5	5	3	5	5	5	5	2	3	5	2
ENC 6	2	1	2	2	4	3	2	1	5	1	4	5	1	1	1	1	4	5	1	1	2	5	2	1	1	1	1	2
ENC 7	1	3	2	2	5	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1
ENC 8	5	5	2	1	2	5	5	5	2	4	2	5	5	5	2	4	2	5	2	4	2	4	5	5	2	4	2	2
ENC 9	4	5	5	4	5	5	1	2	5	4	2	5	4	5	3	4	2	1	5	5	5	4	5	5	1	2	5	2
ENC 10	1	1	2	1	5	1	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	1	4	5
ENC 11	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	5	2	1	3	5	1	5	5	4
ENC 12	5	4	4	1	5	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	4	1	5	4	4	5	4	5	4	4	1	4	4
ENC 13	2	2	5	4	4	2	2	2	5	4	4	2	2	2	5	4	4	2	5	4	1	1	2	2	5	4	2	5
ENC 14	4	2	5	4	5	2	4	2	5	4	5	2	4	2	5	4	1	2	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
ENC 15	1	3	2	4	4	1	4	3	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5
ENC 16	2	1	2	5	5	5	2	5	5	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	1
ENC 17	5	5	4	1	2	5	5	5	4	1	2	5	5	5	4	1	2	5	4	5	2	1	5	5	4	5	5	4
ENC 18	4	2	2	1	1	2	4	2	2	1	1	2	1	3	3	1	2	1	2	1	5	2	4	5	5	2	2	3
ENC 19	2	5	5	4	4	3	2	3	5	4	5	3	2	3	5	4	4	5	5	4	5	4	2	3	5	4	3	5
ENC 20	5	3	3	2	5	3	5	3	3	5	5	3	1	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 21	3	4	2	2	2	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	1	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
ENC 22	2	5	4	2	5	5	2	5	4	2	5	5	2	5	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	4	5	5	4
ENC 23	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	5	2	2	5	5	2	5
ENC 24	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	1	1	5	3	5	3	4	5	5	3	5	5
ENC 25	1	3	1	1	5	3	4	3	4	4	5	3	1	3	1	1	5	3	1	1	5	5	1	3	1	4	5	4
ENC 26	1	4	1	1	2	5	1	4	1	4	2	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1
ENC 27	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5
ENC 28	2	5	4	4	2	1	2	5	4	1	2	1	2	5	4	4	2	1	4	4	2	1	2	5	4	1	2	4
ENC 29	4	5	4	5	4	5	4	5	4	1	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	1
ENC 30	5	2	1	2	1	1	5	2	1	2	1	1	5	1	1	1	1	5	2	5	5	1	1	5	5	5	2	1
ENC 31	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	1	3	1	1	2	5	5	5	5	4	5	3	4	5
ENC 32	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	1	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	5
ENC 33	4	2	1	1	2	2	4	2	2	1	2	2	4	2	1	2	1	2	4	2	5	2	4	5	2	2	2	5
ENC 34	4	1	1	2	2	1	4	1	4	1	2	1	4	1	1	1	1	1	4	2	4	5	4	5	2	2	2	4
ENC 35	5	5	2	3	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	2
ENC 36	2	1	2	2	4	3	2	1	5	1	4	5	1	1	1	1	4	5	1	1	2	5	2	1	1	1	1	2
ENC 37	1	3	2	2	5	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1
ENC 38	5	5	2	1	2	5	5	5	2	4	2	5	5	5	2	4	2	5	2	4	2	4	5	5	2	4	2	2
ENC 39	4	5	5	4	5	5	1	2	5	4	2	5	4	5	3	4	2	1	5	5	5	4	5	5	1	2	5	2
ENC 40	1	1	2	1	5	1	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	1	1	4	5
ENC 41	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	5	2	1	3	5	1	5	5	4
ENC 42	5	4	4	1	5	4	5	4	4	1	5	4	5	4	4	1	5	4	4	5	4	5	5	4	4	1	4	4
ENC 43	2	2	5	4	4	2	2	2	5	4	4	2	2	2	5	4	4	2	5	4	1	1	2	2	5	4	2	5
ENC 44	4	2	5	4	5	2	4	2	5	4	5	2	4	2	5	4	1	2	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
ENC 45	1	3	2	4	4	1	4	3	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5
ENC 46	2	1	2	5	5	5	2	5	5	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	1
ENC 47	5	5	4	1	2	5	5	5	4	1	2	5	5	5	4	1	2	5	4	5	2	1	5	5	4	5	5	4
ENC 48	4	2	2	1	1	2	4	2	2	1	1	2	1	3	3	1	2	1	2	1	5	2	4	5	5	2	2	3
ENC 49	2	5	5	4	4	3	2	3	5	4	5	3	2	3	5	4	4	5	5	4	5	4	2	3	5	4	3	5
ENC 50	5	3	3	2	5	3	5	3	3	5	5	3	1	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 51	3	4	2	2	2	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	1	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
ENC 52	2	5	4	2	5	5	2	5	4	2	5	5	2	5	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	4	5	5	4
ENC 53	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	5	2	2	5	5	2	5
ENC 54	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	1	1	5	3	5	3	4	5	5	3	5	5
ENC 55	1	3	1	1	5	3	4	3	4	4	5	3	1	3	1	1	5	3	1	1	5	5	1	3	1	4	5	4

## Base de datos de Formación docente

	V2 FORMACIÓN DOCENTE																					
	D1						D2						D3						D4			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
ENC 1	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
ENC 2	3	5	4	5	2	4	3	5	4	5	2	4	3	5	4	5	2	4	4	5	2	4
ENC 3	1	3	4	2	1	1	1	3	4	2	1	1	1	3	4	2	1	1	4	2	1	1
ENC 4	2	1	4	1	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	4	1	2	1	4	1	2	1
ENC 5	3	5	5	5	2	4	3	5	5	5	2	4	3	5	5	5	2	4	5	5	2	4
ENC 6	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	5	5	5	3
ENC 7	2	3	1	1	4	2	2	3	1	1	4	2	2	3	1	1	4	2	5	5	5	2
ENC 8	2	3	5	5	1	5	2	3	5	5	1	5	2	3	5	5	1	5	5	5	1	5
ENC 9	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
ENC 10	1	2	5	4	2	5	1	2	5	4	2	5	4	2	5	4	5	5	5	4	5	5
ENC 11	5	5	3	5	2	5	5	5	3	5	2	5	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5
ENC 12	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
ENC 13	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	4
ENC 14	4	4	4	2	2	5	4	4	4	2	5	5	4	4	5	2	2	5	4	5	4	5
ENC 15	5	3	4	3	2	5	5	3	4	3	2	5	5	3	4	3	2	5	4	3	5	5
ENC 16	5	2	2	5	2	4	5	2	2	5	2	4	5	2	2	5	2	4	2	5	2	4
ENC 17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
ENC 18	1	3	4	2	2	1	1	3	4	2	2	1	1	3	4	2	2	1	4	2	2	1
ENC 19	4	5	2	3	5	4	4	5	2	3	5	4	4	5	2	3	5	4	2	3	5	4
ENC 20	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	1	1	4	5	3	4	4
ENC 21	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	1	3	4	4	4
ENC 22	5	4	2	5	5	4	5	4	2	5	5	4	5	4	2	5	5	4	2	5	5	4
ENC 23	2	2	2	2	5	1	2	2	2	2	5	1	2	2	2	2	5	1	2	2	1	1
ENC 24	4	5	4	5	1	4	4	5	4	5	1	4	4	5	4	5	1	4	4	5	1	4
ENC 25	2	3	1	3	1	4	2	3	1	3	1	4	2	3	1	3	1	4	5	3	5	4
ENC 26	2	3	1	4	2	2	2	3	1	4	2	2	2	3	5	4	5	2	5	4	2	2
ENC 27	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	2	5	5	2	2
ENC 28	2	4	2	5	4	2	2	4	5	5	5	4	2	4	5	5	4	2	2	5	4	5
ENC 29	5	4	4	5	5	2	5	4	4	5	5	2	5	4	4	5	5	2	4	5	5	2
ENC 30	2	1	5	4	1	1	2	1	5	4	1	1	2	1	5	4	1	1	1	1	1	1
ENC 31	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
ENC 32	3	5	4	5	2	4	3	5	4	5	2	4	3	5	4	5	2	4	4	5	2	4
ENC 33	1	3	4	2	1	1	1	3	4	2	1	1	1	3	4	2	1	1	4	2	1	1
ENC 34	2	1	4	1	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	4	1	2	1	4	1	2	1
ENC 35	3	5	5	5	2	4	3	5	5	5	2	4	3	5	5	5	2	4	5	5	2	4
ENC 36	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	5	5	5	3
ENC 37	2	3	1	1	4	2	2	3	1	1	4	2	2	3	1	1	4	2	5	5	5	2
ENC 38	2	3	5	5	1	5	2	3	5	5	1	5	2	3	5	5	1	5	5	5	1	5
ENC 39	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
ENC 40	1	2	5	4	2	5	1	2	5	4	2	5	4	2	5	4	5	5	5	4	5	5
ENC 41	5	5	3	5	2	5	5	5	3	5	2	5	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5
ENC 42	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
ENC 43	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	4
ENC 44	4	4	4	2	2	5	4	4	4	2	5	5	4	4	5	2	2	5	4	5	4	5
ENC 45	5	3	4	3	2	5	5	3	4	3	2	5	5	3	4	3	2	5	4	3	5	5
ENC 46	5	2	2	5	2	4	5	2	2	5	2	4	5	2	2	5	2	4	2	5	2	4
ENC 47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
ENC 48	1	3	4	2	2	1	1	3	4	2	2	1	1	3	4	2	2	1	4	2	2	1
ENC 49	4	5	2	3	5	4	4	5	2	3	5	4	4	5	2	3	5	4	2	3	5	4
ENC 50	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	1	1	4	5	3	4	4
ENC 51	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	1	3	4	4	4
ENC 52	5	4	2	5	5	4	5	4	2	5	5	4	5	4	2	5	5	4	2	5	5	4
ENC 53	2	2	2	2	5	1	2	2	2	2	5	1	2	2	2	2	5	1	2	2	1	1
ENC 54	4	5	4	5	1	4	4	5	4	5	1	4	4	5	4	5	1	4	4	5	1	4
ENC 55	2	3	1	3	1	4	2	3	1	3	1	4	2	3	1	3	1	4	5	3	5	4

**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Acta de Aprobación de originalidad de tesis**

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "Liderazgo pedagógico del director en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018" de la estudiante Esther Matilde Ramírez Miranda; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 setiembre de 2019.

---


Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

DNI: 07015123



Feedback Studio - Google Chrome  
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1175116357&lang=es&u=10500275408s=1

feedback studio Liderazgo pedagógico del director en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018



**ESCUOLA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo pedagógico del director en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 Ate 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestría en Administración de la Educación



**AUTORA**  
Bj. Esther Mazólc, Ramírez Miranda

**ASESORA**  
Dra. Rosa, Leticia Scripán

**SECCIÓN**  
Educación e Identities

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión y Calidad Educativa

**Lima - Perú**  
2019

**Resumen de coincidencias**

**20 %**

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

**Coincidencias**

1	Entregado a Universidad...	17 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
3	Entregado a Universidad...	<1 %
4	Entregado a Universidad...	<1 %
5	Entregado a Universidad...	<1 %
6	Entregado a Universidad...	<1 %

Página: 1 de 60    Número de palabras: 9738    Text-only Report    High Resolution    Activado

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo RAMIREZ, MIRANDA ESTHER MATILDE, identificado con DNI N° 06558812, egresado de la Escuela Profesional de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR EN LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS. PÚBLICAS DE LA UGEL 06 ATE-2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 FIRMA

DNI: 06558812

FECHA: 22 de enero... del 2019.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. RAMIREZ MIRANDA ESTHER MATILDE

TESIS TITULADA :

LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR EN LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES  
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 06 ATE 2018

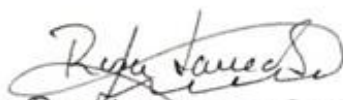
PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO (A) EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 22-01-2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



  
Dra. ROSA LUZ LARREA SERQUEN